Der Einfluß des Reichstreuhänders der Arbeit auf die Regelung der Arbeitsbedingungen im Einzelbetrieb

Abhandlung zur Erlangung der Doktorwürde
bei der rechtswissenschaftlichen Fakultät der
Johann Wolfgang-Goethe-Universität
in Frankfurt am Main

von

Berthold Cuntz
Gerichtsreferendar

Dissertations-Druckerei Heinr. & J. Lechte, Emsdetten (Westf.)

1938

Der Einfluß des Reichstreuhänders der Arbeit auf die Regelung der Arbeitsbedingungen im Einzelbetrieb

Abhandlung zur Erlangung der Doktorwürde
bei der rechtswissenschaftlichen Fakultät der
Johann Wolfgang-Goethe-Universität
in Frankfurt am Main

von

Berthold Cuntz
Gerichtsreferendar

Verlags-Anstalt Heinr. & J. Lechte, Emsdetten

1938

1. Gutachter: Prof. von Unruh
2. Gutachter: Prof. Giese

Tag der mündlichen Prüfung: 23. Februar 1938.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhaltsverzeichnis.

Seite:

Einleitung: Das Gesetz über die Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933. 1

Hauptteil: A. I. Die personenrechtliche Stellung des Reichstreuhänders der Arbeit. 3

1. Der Reichstreuhänder als politischer Reichsbeamter.
2. Das Reichstreuhänderamt als Reichsverwaltungsbehörde.
3. Kontrolle von Treuhändermaßnahmen.
   a) durch die vorgesetzte Behörde.
   b) durch die Gerichte.

II. Die Hilfsorgane des Reichstreuhänders. . 8

1. Die Beauftragten.
2. Die Sachverständigen.
   a) Sachverständigenbeirat.
   b) Sachverständigenausschuß.

III. Die Stellung des Reichstreuhänders zum Sondertreuhänder. 11

B. Die überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen durch den Reichstreuhänder der Arbeit.

I. Allgemeines. 12

1. Der Betrieb als Grundlage der Arbeitsordnung.
2. Das Arbeitsverhältnis.
   a) Seine Entwicklung und Bindungen.
   b) Seine Einordnung in die Betriebsgemeinschaft.
   c) Seine Begründung.
3. Die überbetriebliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses.
4. Die wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit hierzu.

II. Tarifordnungen. 16

1. Das Wesen der Tarifordnung.
2. Ihre Rechtswirkung.
3. Zwingender Inhalt der Tarifordnung.
   a) Unabdingbarkeit.
   b) Tariflohnverzicht.
   c) Verwirkung.

Seite:

4. Bestimmungen dispositiven Charakters.
5. Praktische Fälle der Tarifordnung.
   a) die Lohnfrage.
   b) Minderleistungsfähigkeit.
   c) Kurzarbeit.
   d) das mittelbare Arbeitsverhältnis.
   e) Sicherung des Arbeitsplatzes vor Vertragsbruch.
   f) Urlaubsregelung.
6. Ihre Geltung für den Einzelbetrieb.
7. Ihr Verhältnis zur Betriebsordnung.
   a) Wesen der Betriebsordnung.
   b) Normenwirkung der Betriebsordnung.
   c) Das Rangverhältnis.

III. Die Richtlinien. 29

1. Wesen der Richtlinien.
2. Ihre Wirkung auf Betriebsordnung und Einzelarbeitsvertrag.
3. Folgen ihrer Nichtbeachtung.
4. Praktische Anwendungsfälle.

C. Die betriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen durch den Reichstreuhänder der Arbeit. . 33

1. Keine unmittelbare Rechtsetzungsbefugnis auf den Einzelbetrieb.
2. Die Überwachungsaufgabe nach § 19 Ziffer 5 AOG.
3. Das Anrufungsrecht des Vertrauensrates.
4. Die Entscheidung des Reichstreuhänders.
5. Die Rechtsnatur dieser Entscheidung.
6. Ihre Wirkungen.

D. Die allgemeinen Anordnungen des Reichstreuhänders der Arbeit gemäß § 22 AOG. . . 38

1. § 22 AOG. als Strafbestimmung.
2. Wesen der allgemeinen Anordnungen.
3. Anwendungsfälle des § 22 AOG.

E. Die Stellung des Reichstreuhänders der Arbeit im sozialen Ehrengerichtsverfahren. . . . 40

1. Sein Antragsrecht.
2. Vollstreckung und Überwachung ehrengerichtlicher Urteile.
3. Fälle ehrengerichtlicher Bestrafung.

F. Schlußbetrachtung. 47

Einleitung.

Die Beseitigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die Verlagerung des sozialpolitischen Schwerpunktes in den Einzelbetrieb hinein, sowie die Ausschaltung von Aussperrungen und Streiks als Kampfmittel zur Durchführung sozialpolitischer Forderungen gibt der Einrichtung des Reichstreuhänderamtes seine politische und soziologische Begründung. Die Übernahme der freien Gewerkschaften durch die nationalsozialistische Betriebszellenorganisation als Beauftragte der Partei erforderte die alsbaldige Neuregelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern; denn die Existenz der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als Träger der Tarifverträge bildete bis dahin eine wichtige Voraussetzung der deutschen Lohnpolitik. Ihr Wegfall gefährdete den Bestand der bisherigen Arbeitsbedingungen. Um in einer Zeit der politischen Revolution auch jede vorübergehende Störung des Arbeitslebens zu vermeiden, war der Staat vor die wichtige Aufgabe gestellt, durch vorbeugende Maßnahmen jede Erschütterung des Arbeitslebens durch Beseitigung bzw. Nichtbeachtung der bestehenden Tarifverträge auszuschließen. Dies geschah mit dem Gesetz über die Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933. Hierin wurde unter Ausschaltung der beiderseitigen Interessenvertretungen die rechtsverbindliche Regelung der Arbeitsbedingungen bis zur Neuordnung der Sozialverfassung dem Treuhänder der Arbeit übertragen. Während sich dies bis dahin grundsätzlich außerhalb der staatlichen Einflußsphäre vollzog, schaltete sich der Staat nunmehr selbst als maßgeblich bestimmenden Faktor in die Beziehungen zwischen Unternehmer und Beschäftigten ein. Zu einer solchen Maßnahme konnte sich der Staat vor 1933 niemals entschließen, da ihm sowohl ideologisch wie auch machtpolitisch die Voraussetzungen hierzu fehlten.

Das bisherige deutsche Arbeitsrecht nahm seinen Ausgangspunkt von den naturgegebenen Verschiedenheiten unter den am Arbeitsprozeß beteiligten Menschen. Dies kam außerbetrieblich durch das Vorhandensein der Tarifverbände nach der Tarifvertragsordnung vom 1. März 1928 und betrieblich durch die Betriebsvertretung in den Formen des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 zum Ausdruck. Hiernach hatte der Betriebsrat lediglich die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Die Verschiedenheiten beider Gruppen wurden dadurch gesetzlich festgelegt. Die Einrichtung des Schlichtungswesens, der Verbindlichkeits- und Allgemeinverbindlichkeitserklärung waren bereits Ansätze dafür, in der Regelung der Arbeitsbedingungen eine politische und staatliche Funktion zu sehen, die unabhängig war von den vertraglichen Interessen beider Parteien. Diese Erkenntnis konnte aber deswegen nicht zur praktischen Anerkennung führen, da das Arbeitsrecht in seinen Grundlagen dem privatrechtlichen Denken unterworfen war. Zur Grundlage der arbeitsrechtlichen Beziehungen

zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern diente der bürgerlich rechtliche Dienstvertrag, dessen Inhalt von den Parteien selbst zu bestimmen war. Die Anfänge der staatlichen Einflußnahme auf das Arbeitsleben liegen daher auch nicht auf dem Gebiet des Arbeitsvertragsrechts, sondern auf dem der Arbeitsschutzgesetzgebung, mit dem Zweck, den durch den freien Arbeitsvertrag sich ergebenden gesundheitlichen und sozialen Gefahren vorzubeugen. Als Mittel der Befriedung des Arbeitslebens diente das Rechtsinstitut der Schlichtung, dessen Vorbild den ehemaligen Einigungsämtern entnommen war. Ihre gesetzliche Regelung hat die Schlichtung in der Verordnung vom 23. Oktober 1923 erfahren. Zwei wesentliche Faktoren waren hierfür ausschlaggebend, einmal das Erstarken der Gewerkschaften als in sich festgefügter und finanziell starker Machtgebilde auf Seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zum anderen aber auch die Erkenntnis von der Funktion des Unternehmers und Arbeitgebers in Staat und Wirtschaft. Das Schlichtungswesen diente der Erhaltung des Arbeitsfriedens und zugleich der Förderung und Sicherung des kollektiven Arbeitsrechts.

Neben der Festsetzung der Arbeitsbedingungen an Stelle der Tarifparteien war dem Treuhänder der Arbeit nach dem Gesetz vom 19. Mai 1933 die Sorge um die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens übertragen. Dies ermächtigte ihn, in allen Fragen des Arbeitslebens selbst gestaltend einzugreifen. Da das Treuhänderamt in dieser Gestalt als Übergangserscheinung gedacht war, auch eine Abgrenzung seiner Befugnisse im Zeitpunkt des revolutionären Umschwunges weder möglich noch zweckdienlich erschien, war die Stellung des Treuhänders die eines Kommissars der Reichsregierung auf dem Gebiet des Arbeitslebens. In dieser Eigenschaft war er allein an seinen Auftrag gebunden und seinem Auftraggeber persönlich verantwortlich, der ihn jederzeit wieder abberufen konnte. Gemäß § 1 des Gesetzes erfolgte seine Ernennung unmittelbar durch den Reichskanzler auf Vorschlag der Landesregierung und im Einvernehmen mit ihr. Somit war er diesem allein verantwortlich. Seine Tätigkeit war daher nicht gesetzgebunden, sondern folgte aus dem ihm erteilten Auftrag. Das Gesetz vom 19. Mai 1933 ist durch das Gesetz „Zur Ordnung der nationalen Arbeit" vom 20. Januar 1934 außer Kraft gesetzt worden. Gemäß § 70 AOG. ist das Anstellungsverhältnis des Treuhänders und sein Auftrag vorbehaltlich der Wiederernennung mit dem 31. März 1934 erloschen.

Die personenrechtliche Stellung des Reichstreuhänders der Arbeit.

Die Stellung des Reichstreuhänders der Arbeit nach dem AOG. weist wesentlich andere Züge auf, als nach dem Gesetz vom 19. Mai 1933, sowohl im Verhältnis zum Staat wie auch zum Arbeitsleben. Gemäß § 18 AOG. ist der Reichstreuhänder als oberster Reichsbeamter kraft seines Amtes Inhaber eines Reichsamtes. Er steht zum Reich in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis und ist somit auch in seiner persönlichen Rechtsstellung Beamter[1]. Er übt namens und im Auftrage des Reiches ein Stück öffentlicher Gewalt aus. Seine Anstellung erfolgt nach den allgemeinen Bestimmungen des Reichsbeamtengesetzes durch Aushändigung einer Urkunde, in der die Worte „unter Berufung in das Beamtenverhältnis" enthalten sein müssen[2]. Die Aushändigung dieser Urkunde ist Voraussetzung seiner Beamteneigenschaft[3])[4]. Bei Aushändigung der Urkunde und Dienstantritt ist er auf den Reichsdienst sowie zur Treue gegenüber dem Führer zu verpflichten. (§§ 1, 4 RGB.). Seiner amtsrechtlichen Stellung nach ist er den Berufsbeamten zuzuzählen. Im Gegensatz zum Gesetz vom 19. Mai 1933 ist dem Reichstreuhänder in § 19 AOG. ein fest umrissener Aufgabenkreis zugewiesen, dessen oberster Leitgedanke die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens ist[5]. Das Berufsbeamtentum verkörpert in sich regelmäßig das statische Element der staatlichen Herrschaftsordnung und wird immer dort eingesetzt, wo eine revolutionäre Epoche bereits abgeschlossen ist, und die staatlichen Verhältnisse sich gefestigt haben[6]. Seinem Wesen nach dient es vor allem solchen Verwaltungsaufgaben, die sich aus einer gesetzlich festgelegten Zuständigkeit ergeben. Jedoch ist eine derartige Typisierung und Schematisierung hinsichtlich der Stellung des Reichstreuhänders der Arbeit nicht möglich. Ihm ist zwar nach der Festigung der staatlichen Verhältnisse eine gesetzgebundene Tätigkeit übertragen[7], aber das besondere

---

1 vgl. § 1 des Reichsbeamtengesetzes vom 26. I. 37, wonach ein einheitlicher Begriff des deutschen Beamten im staatrechtlichen Sinne geschaffen ist. Der Reichstreuhänder ist unmittelbarer Reichsbeamter, da er nur das Reich zum Dienstherrn hat.

2 vgl. §§ 24, 27 RBG.

3 ebenso Nadler-Wittland-Ruppert „Deutsches Beamtenrecht" Bd. 2. S. 89. Dersch; § 18 Anm. 4 S. 131; L. Richter Tr.Arb. II, S. 20.

4 Vor Inkrafttreten des Reichsbeamtengesetzes vom 26. Januar 1937 bestritten. Vgl. Heyland in „Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung" Mai 1934 und Wittland in JW. 1934, 818.

5 so Dersch § 19 Anm. 2 S. 139; Mansfeld-Pohl § 19 Anm. 1 S. 260 und Einleitung S. 29; Hueck-Nipperdey-Dietz § 19 Anm. 1 S. 192; Franke, Tr.Arb. S. 12, L. Richter, Tr.Arb. S. 25; Wiesel S, 12 a. M. Wehner, S. 1, 16 ff.

6 Vgl. Wehner, S. 12 f.

7 so Mansfeld-Pohl § 19 Anm. 1 S. 260.

Maß von selbstverantwortlicher Entscheidung, die er zu treffen berufen ist, hebt ihn aus dem Rahmen der allgemeinen Umschreibung des Berufsbeamten heraus. In seiner Hand liegt fast „die gesamte Normensetzung des Arbeitsrechts"[8], er überwacht die Durchsetzung neuer politischer Ideen und er ist in Durchführung dieser Aufgabe befugt, eine Vielheit von Lebensverhältnissen selbst normativ zu gestalten. Diesem besonderen Amtscharakter seiner Dienststelle entsprechend ist der Reichstreuhänder der Arbeit der Gruppe der politischen Berufsbeamten eingeordnet worden[9]. Dies erfordert eine dauernde gesinnungs- und willensmäßige Übereinstimmung mit der Reichsregierung. Als politischer Beamter hat er keinen dauernden Anspruch auf Ausübung seines Amtes und kann jederzeit mit Gewährung des gesetzlichen Wartegeldes in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden. Darin zeigt sich, daß der Reichstreuhänder der Arbeit nach dem Gesetz „zur Ordnung der nationalen Arbeit" nicht alle Wesenszüge seiner vorherigen Stellung nach dem Gesetz vom 19. Mai 1933 abgestreift hat, sondern weiterhin das politische Vertrauensorgan der Reichsregierung auf dem Gebiet des Arbeitslebens geblieben ist. Daher sind auch für seine Ernennung bestimmte examensmäßige und bildungsmäßige Voraussetzungen nicht vorgeschrieben und ausschlaggebend[10]. Der Reichsarbeitsminister bestimmt die von ihm vorzuschlagenden Personen. Bei seiner Wahl wird er insbesondere die Persönlichkeit, ein gerechtes soziales Empfinden und das Erkennen von wirtschaftlichen und sozialen Problemen als wesentliche Eigenschaften maßgebend sein lassen. Ferner erfordert sein Amt, daß neben seiner rein fachlichen Eignung die Stellungnahme des zuständigen Gauleiters. bew. Reichsstatthalters bedeutungsvoll ist, um auch hier die gesinnungsmäßige Übereinstimmung zu gewährleisten[11]. Demgemäß sind auch in der Praxis Männer verschiedenster Herkunft und Vorbildung zu Reichstreuhändern der Arbeit bestellt worden. Natürlich aber müssen für die Bekleidung dieses Amtes die allgemeinen Voraussetzungen für die Ernennung von Beamten wie Reichszugehörigkeit, Unbescholtenheit und ein rückhaltloses Eintreten für den nationalsozialistischen Staat vorhanden sein[12].

Der Reichstreuhänder der Arbeit ist Vorstand einer für dauernd in den Behördenorganismus des Reiches eingegliederten Reichsbehörde[13]. In allen ihm übertragenen Aufgaben und Befugnissen entscheidet er allein. Die ihm beigegebenen Organe haben lediglich beratende Funktionen wahrzunehmen, wenn sie auch zur Rechtswirksamkeit bestimmter Treuhändermaßnahmen wie etwa beim Erlaß einer Tarifordnung gehört werden müssen. Der behördliche Wille wird allein durch ihn gebildet, wobei er nur an die Richtlinien und Weisungen des Reichsarbeitsministers gebunden ist. Diese Richtlinien und Weisungen binden den Reichstreuhänder aber nur intern und es besteht für den Fall, daß er in den zu treffenden Maßnahmen von ihnen abweicht, für den dadurch Betroffenen

---

[8] Dersch § 18 Anm. 2 S. 216.
[9] vgl. auch § 1 Abs. 2 RBG.
[10] Hueck-Nipperdey-Dietz. § 18 Anm. 2.
[11] vgl. auch § 31 d. RBG.
[12] vgl. auch § 25 RBG.
[13] Hueck-Nipperdey-Dietz, Vorb. vor § 18 Anm. 4.

kein Anspruch auf Aufhebung oder Abänderung der Entscheidung oder auf Schadenersatz. Denn die Richtlinien und Weisungen des Reichsarbeitsministers sind lediglich interne Verwaltungsanweisungen.

Die Weisungen des Reichsarbeitsministers können sich auf die Entscheidung eines Einzelfalles erstrecken. Sie sind konkrete Verwaltungsanweisungen und geben für die Findung einer Entscheidung keinen weiteren Spielraum[14]. Demgegenüber sind Richtlinien allgemeine Richtsätze für die formelle und materielle Behandlung arbeitsrechtlicher Fragen. Hierunter fallen Richtlinien für eine einheitliche Lohngestaltung, Urlaubsregelung u. dgl. m. Insoweit Richtlinien und Weisungen den Reichstreuhänder der Arbeit binden, ist er lediglich ausführendes Organ der Reichsregierung. Er untersteht dem Reichsarbeitsminister als Dienstaufsichtsbehörde. Die Dienstaufsicht erstreckt sich auf die sach- und ordnungsmäßige Erledigung der dem Treuhänderamt zugewiesenen Aufgaben. Sie umfaßt die gesamte Tätigkeit des Reichstreuhänderamtes. Der Reichsarbeitsminister kann daher die Vorlegung der Akten verlangen und den Reichstreuhänder zur richtigen und ihm geeignet erscheinenden Erfüllung seiner Aufgaben anhalten. Er ist ferner die oberste Behörde im Sinne der Disziplinarbestimmungen.

Nach außenhin verkörpert der Reichstreuhänder der Arbeit die Autorität des nationalsozialistischen Staates. In dieser Stellung genießt er den besonderen beamtenrechtlichen Schutz nach §§ 113, 114 StGB., ferner einen weiteren Schutz hinsichtlich seiner Anordnungen, deren vorsätzliche und wiederholte Zuwiderhandlung sowohl strafrechtliche wie ehrengerichtliche Bestrafung nach sich ziehen kann (§§ 22, 36 AOG.). Zivilrechtlich kommt auch für ihn die privilegierte Haftung des § 839 BGB. in Vbdg. mit § 1 des Gesetzes über die Haftung des Reiches für seine Beamten vom 22. Mai 1910 (RGBl. I, S. 798) und art. 131 RV. in Betracht, indem für die von ihm in Ausübung der ihm anvertrauten öffentlichen Gewalt begangenen zum Schadenersatz verpflichtenden Amtspflichtverletzungen das Reich haftet. Anderseits finden auch auf ihn die besonderen Vorschriften über Beamtendelikte des StGB. Anwendung.

Die dem Reichstreuhänder der Arbeit übertragenen Aufgaben sind Aufgaben der Verwaltung. Dies folgt insbesondere aus der vom Gesetz vorgeschriebenen Bindung an die Anweisungen der Dienstaufsichtsbehörde[15]. Seine Tätigkeit läßt sich aber in rein verwaltende und rechtsetzende einteilen[16]. Die Verwaltungsaufgaben erstrecken sich auf die Überwachungsbefugnisse hinsichtlich der betrieblichen und arbeitsrechtlichen Einrichtungen sowie die Durch-

---

[14] etwa bzgl. der Stellung eines Antrages nach § 22 oder 36 AOG. oder auch der Aufhebung Tarifordnung. vgl. Mansfeld-Pohl S. 258.

[15] Vgl. Mansfeld-Pohl S. 257.

[16] Die Streitentscheidung gemäß § 19 Abs. 1 AOG. Ziffer 1 wird verschiedentlich als Rechtsprechung bezeichnet, da es sich um Streitigkeiten handelt, die bisher die Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren erledigten. So Hueck-Nipperdey-Dietz Vorb. zu § 18 Anm. 17 S. 185; Dersch § 18 Anm. 2 c, S. 128; wie hier Huber DJZ. 35/205. Großendorf ArbOG. S. 28. Sie fällt ebenfalls unter die Verwaltungstätigkeit d. Treuhänders; denn es fehlt hierbei an einem formellen gerichtlichen Verfahren.

führung der gesetzlichen und der im Verordnungswege erlassenen Vorschriften. Die rechtsetzende Tätigkeit kommt am deutlichsten zum Ausdruck in seiner Ermächtigung zum Erlaß von Tarifordnungen. Sie beschränkt sich auf die Regelung der Arbeitsbedingungen, d. h. auf das soziale Moment des Arbeitsvorganges. Dagegen wird der wirtschaftliche Aufbau und Ausbau des Unternehmens von seinen Machtbefugnissen nicht unmittelbar berührt. So kann er keinen Einfluß auf den Unternehmer ausüben, dem es infolge falscher Preisgestaltung, Absatzschwierigkeiten oder Transportschwierigkeiten nicht gelingt, sein Unternehmen zu halten und auszubauen[17]. Auch kann er keine rechtsverbindlichen Vereinbarungen zwischen dem Unternehmer und seinen Gläubigern, etwa in Gestalt eines Zahlungsmoratoriums, treffen[18].

Kontrolle der Treuhändermaßnahmen.

Die vom Reichstreuhänder der Arbeit getroffenen Maßnahmen sind Verwaltungsakte. Sie binden die Beteiligten unmittelbar. Demgemäß müssen seine Maßnahmen den formellen Voraussetzungen hinsichtlich ihres Erlasses entsprechen und seine Entscheidungen sich auf dem Boden des Rechts bewegen. Es fragt sich daher, durch wen und mit welcher Wirkung Treuhänderentscheidungen nachgeprüft und notfalls abgeändert werden können. Das AOG. enthält darüber keine besonderen Vorschriften, sodaß bei Fehlerhaftigkeit der Treuhänderentscheidungen die allgemeinen Normen des Verwaltungsrechts Anwendung zu finden haben[19]. Von den Maßnahmen des Reichstreuhänders, die rein hoheitlicher Natur sind, sind zunächst die Entscheidungen zu unterscheiden, die zwar öffentlichen, aber nicht hoheitlichen Charakter haben. Es handelt sich dabei um Meinungsäußerungen und Ratschläge oder etwa um eine kraft seiner Amtspflicht gegebene Auskunft u. dgl. m. Hiergegen ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; denn Anordnungen und Erklärungen einer Verwaltungsbehörde, die kraft der Staatsmacht nicht mit Zwang durchgesetzt werden können und daher auch nicht befolgt zu werden brauchen, können nicht angefochten werden[20]. Für die Frage der Anfechtbarkeit kommen daher nur solche Entscheidungen in Betracht, die der Erledigung hoheitlicher Aufgaben dienen[21]. Nach der Lehre des Verwaltungsrechts ist ein Verwaltungsakt dann anfechtbar, wenn gegen ihn direkt mittels förmlicher Beschwerde oder Klage vorgegangen werden kann[22]. Hiernach sind die Treuhänderentscheidungen grundsätzlich unanfechtbar[23], da derartige Rechtsmittel im AOG. nicht vorgesehen sind. Es bleibt daher für die Beseitigung von fehlerhaften Treuhänderentscheidungen die Gegenvorstellung und die formlose Beschwerde. Auf Grund dieser Rechtsbehelfe besteht keine Verpflichtung zur Nachprüfung oder Beseitigung, es liegt vielmehr im Ermessen des Reichstreu-

[17] Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 3 Anm. 31; Huber, DJZ. 35/203.
[18] vgl. LAGE. Berlin v. 19. 6. 1934; DJ. 1935 S. 186.
[19] So Hueck-Nipperdey-Dietz Vorb. zu § 18 Anm.
[20] vgl. Westrich S. 10.
[21] vgl. hierzu den Runderlaß des Reichs-Preußischen Ministers des Inneren v. 26. 2. 35 (MBli. V. 35/289) über obrigkeitliche Aufgaben.
[22] vgl. Fleiner S. 230.
[23] so Hueck-Nipperdey-Dietz Vorb. vor § 18 Anm. 9; Mansfeld-Pohl S. 263; Ausnahme §§ 28/36 des Ges. über die Heimarbeit v. 23. 2. 34.

händers oder der Dienstaufsichtsbehörde, d. h. des Reichsarbeitsministers, ob er sich der Gegenvorstellung bzw. der formlosen Beschwerde verschließt oder eine Änderung der Entscheidung herbeiführt. Berechtigt zum Widerruf ergangener Anordnungen ist jedoch nur die Stelle, welche die Entscheidung getroffen hat, also der Reichstreuhänder selbst, dagegen nicht die Dienstaufsichtsbehörde. Diese kann vielmehr nur die erlassende Stelle hierzu anweisen[24]. Inwieweit die Gegenvorstellung oder die formlose Beschwerde Erfolg haben kann, hängt von dem Inhalt und der rechtlichen Bedeutung der jeweiligen Entscheidung ab, ob sie als solche widerruflich ist[25]. Regelmäßig unwiderruflich sind alle Entscheidungen einer Verwaltungsbehörde, die zwingend auf Grund des Gesetzes erlassen werden müssen oder rechtsgestaltende Wirkung ausüben, so z. B. alle Handlungen, die Rechte für bestimmte Personen begründen und die für und gegen jedermann, auch für alle Verwaltungsbehörden und Gerichte gelten. Es sind Gestaltungsakte, die eine unmittelbare Änderung der Rechtslage hervorrufen[26]. So kann die Ernennung eines Vertrauensmannes nicht außerhalb der im Gesetz vorgesehenen Fälle widerrufen werden[27], auch kann die Genehmigung zur Entlassung einer größeren Zahl von Beschäftigten (§ 20) nicht zurückgenommen werden, es sei denn; daß beim Erlaß der Entscheidung wesentliche Willensmängel der Behörde vorgelegen haben[28]. Dagegen kann der Reichstreuhänder die von ihm erlassene Betriebsordnung und seine Tarifordnung jederzeit widerrufen. Auch hierbei handelt es sich um Verwaltungsakte rechtsgestaltender Art, sie sind aber keine Einzelentscheidungen sondern Rechtsnormen. Da der Reichstreuhänder zur Normensetzung befugt ist, so ist er auch zu ihrer jederzeitigen Änderung und Aufhebung ermächtigt. Das Aufhebungsrecht kann auch nicht durch die Rechtsverordnung selbst beschränkt werden, da dies eine Einschränkung der gesetzlichen Delegation wäre[29]. Formell aber bedarf die Aufhebung einer solchen Verordnung, ebenso wie ihr Erlaß zu ihrer Wirksamkeit der Bekanntmachung im Reichsarbeitsblatt[30].

Eine weitere Frage ist, in welcher Weise eine Nachprüfung der Treuhänderentscheidungen durch die Gerichte, insbesondere die Arbeitsgerichte zulässig ist. Dies ist vor allem hinsichtlich der Verordnungstätigkeit des Reichstreuhänders von Bedeutung. Im Verordnungsweg[31] erläßt er die Tarifordnung, bei ihrem Erlaß sind die gesetzlichen Verfahrensregeln anzuwenden. Ihre Nichtbeachtung kann dazu führen, daß durch die Gerichte die Nichtigkeit der Tarifordnung festgestellt wird. Ferner ist das möglich, wenn ihr Inhalt gegen ein gesetzliches Verbot verstößt. Die Gerichte können so-

---

[24] So L. Richter, Tr.Arb. II S. 19; Mansfeld-Pohl S. 258.

[25] Vgl. über die Frage des Widerrufs von Verwaltungsakten Fleiner Inst. S. 192.

[26] Huber „Deutsches Recht" 35/402.

[27] Hueck-Nipperdey-Dietz Vorb. vor § 18 Anm. 9; Mansfeld-Pohl S. 199.

[28] Erschleichung eines Verwaltungsaktes durch unlautere Mittel vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 20 Anm. 39; Vorb. v. § 18 Anm.

[29] Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 147.

[30] Mansfeld-Pohl S. 364.

[31] S. u. a. Huber in JW. 34/1020; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 32 Anm. 117; Mansfeld-Pohl S. 357; L. Richter II s. 49. Dersch DAR. 34/63; Herschel, ArbuVolkst. 34/63.

mit feststellen, ob die Tarifordnung gültig[32] und ordnungsmäßig verkündet ist[33]. Die Frage der Gültigkeit einer Tarifordnung kann aber nicht allein Gegenstand eines Prozesses sein, sondern nur als Vorfrage in einem arbeitsgerichtlichen Prozeß ist eine solche Entscheidung möglich und zulässig. Dagegen hat das Gericht nicht die Ermessensfrage nachzuprüfen, namentlich, ob eine Tarifordnung im konkreten Fall „zum Schutze der Beschäftigten dringend geboten" und ihr Inhalt sachlich richtig und zweckmäßig ist[34]. Ihre inhaltliche Ausgestaltung ist ausschließlich eine staatliche Angelegenheit in der Hand des Reichstreuhänders. Ihr Inhalt kann auch nicht gegen die guten Sitten verstoßen und nichtig sein, da der Reichstreuhänder nach freiem Ermessen und außerhalb des bürgerlichrechtlichen Begriffes der „guten Sitten" handelt[35]; denn eine derartige Nachprüfung würde zu einer Prüfung der Ermessensfrage führen. Jedoch wird man hinsichtlich der Unterlassung der Beratung im Sachverständigenausschuß eine Nachprüfung durch die Gerichte anerkennen müssen, da ohne diese der Reichstreuhänder sachlich zum Erlaß einer Tarifordnung nicht befugt ist[36]. Im Falle der Überschreitung der örtlichen Zuständigkeit des Treuhänderbezirkes gemäß § 33 AOG. wird dagegen die Zulässigkeit der Nachprüfung zu verneinen sein, da die „unwesentliche Überschreitung" des Treuhändergebietes ebenfalls eine Ermessensfrage darstellt[37].

Die Hilfsorgane des Treuhänders der Arbeit.

Ein besonderer Behördenaufbau mit unteren Instanzen steht dem Reichstreuhänder der Arbeit nicht zur Verfügung. Gemäß § 21 AOG. kann der Reichsarbeitsminister ihm aber Beauftragte unterstellen. Würde der Reichstreuhänder von sich aus solche Personen berufen, so wären diese keine Beauftragten im Sinne des § 21 AOG. Der Beauftragte ist nicht ohne weiteres Beamter nach § 18 AOG. i. V. m. §§ 24, 27 RBG. Es kann aber ein Beamter als Beauftragter bestellt werden. Es finden die beamtenrechtlichen Vorschriften des StGB. auf sie Anwendung. Denn als Beamte im Sinne des StGB. gelten auch Privatbedienstete, die öffentlich-rechtliche Funktionen wahrzunehmen haben[39]. Ebenso findet die Vorschrift des § 839 BGB. entsprechende Anwendung[40].

---

[32] a. M. Huber in „Deutsches Recht" 35/404, der nur den Reichsarbeitsminister zu der Feststellung berechtigt hält. Vgl. Dersch, DAR. 34/70.

[33] Hueck-Nipperdey-Dietz § 32. Anm. 21; Mansfeld-Pohl S. 375.

[34] Vgl. Dersch, DAR. 34/70.

[35] So Wehner S. 69, Dersch, § 32 Anm. 10 abweichend. Hueck-Nipperdey-Dietz, Vorb. zu § 18 Anm. 19; Mansfeld-Pohl § 322 Anm. 11.

[36] So Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 74; Mansfeld-Pohl S. 360; Franke, Tr.Arb. S. 32 sieht darin eine Verletzung zwingender Formvorschriften, Wehner S. 70 nur eine Verletzung von Verfahrensvorschriften, die nur dann zur Nichtigkeit der Rechtsverordnung führen, wenn sie so erheblich sind, daß gegen zwingende Gültigkeitsvoraussetzungen verstoßen wird. Die Beratung sei nur Bestandteil des „inneren Verfahrens" (so Huber DJZ. 35/208), unterliege daher nicht der Kontrolle der Gerichte, sondern könne nur durch die Dienstaufsichtsbehörde behoben werden.

[37] So L. Richter, in JW. 34/1014; a. M. Huber in JW. 34/1021.

[38] Vgl. Mansfeld-Pohl S. 280.

[39] Vgl. St.RGE. 40/201; 56/257; 57/126; 366 u. a. m.

[40] Vgl. Wichert, „Beamtenrecht" S. 73.

Die Beauftragten sind keine Mitarbeiter des Reichstreuhänders in dem Sinne, daß sie seine Entscheidung intern vorbereiten oder untergeordnete technische Aufgaben zu erledigen haben, sondern sie werden selbstständig mit der Erledigung von Treuhänderaufgaben betraut[41]. Sie können als solche innerhalb des Treuhänderamtes tätig sein, aber auch selbständig an bestimmten Orten des Treuhänderbezirkes eine eigene Dienststelle haben. In diesem Falle gleichen die Beauftragten den Leitern von bereits bestehenden Zweigstellen des Reichstreuhänderamtes. Sie sind Vertreter des Reichstreuhänders und es gelten für sie bei Erledigung ihrer Aufgaben dieselben Vorschriften wie für diesen. So können sie z. B. einen Sachverständigenausschuß von sich aus berufen. Für die Beratung allgemeiner und grundsätzlicher Fragen steht ihnen jedoch der Sachverständigenbeirat des Reichstreuhänders zur Verfügung. Den Beauftragten ist die Erledigung bestimmter Einzelaufgaben innerhalb eines Treuhändergebietes übertragen. Ihre sachliche Zuständigkeit ergibt sich demgemäß aus dem ihnen erteilten Auftrag. Dieser kann in jeder beliebigen Form umgrenzt werden. Alle Aufgaben, die dem Reichstreuhänder übertragen sind, können in gleicher Weise auch durch sie wahrgenommen werden. Da sie aber örtlich nur innerhalb eines Treuhänderbezirkes tätig werden können, so folgt daraus, daß sie nur Hilfsorgane des Reichstreuhänders sind. Ist ihre Ernennung durch den Reichsarbeitsminister erfolgt, so kann auch der Reichstreuhänder ihnen besondere Aufgaben übertragen und ihnen Richtlinien und Weisungen geben. Er ist sogar berechtigt, ihre Anordnungen jederzeit selbständig aufzuheben, aber nur insoweit als er zu einer solchen Aufhebung befugt wäre, wenn er sie selbst erlassen hätte[42].

Der Mangel eines besonderen Behördenaufbaues mit unteren Instanzen einerseits und das ausdrücklich erschwerte Verfahren gemäß §§ 19 Ziffer 3, 16 AOG. anderseits hat zur Folge, daß der Reichstreuhänder der Arbeit oft nur durch die Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Stellen Kenntnis von bestimmten betrieblichen Vorgängen erlangt. Soweit es sich hierbei um die Arbeitszeitregelung oder um technisch betriebliche Regelungen handelt, dienen in erster Linie die Gewerbeaufsichtsämter seiner Unterrichtung, so beispielsweise bei der Genehmigung von Überstunden. Hieran ist der Reichstreuhänder allein schon deswegen interessiert, um die Prüfung der Mehrarbeitszuschläge vornehmen zu können. Die Durchführung der von der nationalsozialistischen Rechtsführung geforderten Ideen der Betriebsgemeinschaft ist vor allem eine Erziehungsfrage der Beteiligten. Es entspricht nicht dem Sinne der Treuhändereinrichtung, eine ständige Kontrolle der Betriebe in dieser Hinsicht zu führen. Hierbei handelt es sich um eine Tätigkeit der Volksführung, die der nationalsozialistischen Bewegung, nämlich der deutschen Arbeitsfront, obliegt. In ihrer sozialen Betreuung von Millionen von Volksgenossen steht sie in ihrem der Partei entsprechenden Aufbau in engster Fühlungnahme mit Betriebsführern und Gefolgschaftsmitgliedern. Ihr obliegt es, die schaffenden Menschen im Sinn einer sozialen Gemeinschaft auszurichten. Die Durchführung dieser Aufgabe aber bewegt sich außerhalb der Sphäre der rein staatlichen gesetzgebundenen Tätigkeit. Die Tätigkeit des Reichs-

[41] Vgl. Amtl. Mitteilungen Westfalen v. 17. 7. 1937.
[42] vgl. Mansfeld-Pohl S. 281.

treuhänders sowie der Deutschen Arbeitsfront dienen dem gemeinsamen Ziel der Schaffung der neuen deutschen Sozialordnung. Wie einerseits der Reichstreuhänder der Arbeit auf die Anregungen, Mitteilungen und Mitarbeit der Deutschen Arbeitsfront bei der Regelung der Arbeitsbedingungen sowie der in Betracht kommenden Wirtschaftsverbände nicht verzichten kann, so geben anderseits seine staatlichen Machtmittel allen arbeitsrechtlichen Maßnahmen die notwendige Sanktion. Dadurch erübrigt sich der besondere Behördenunterbau des Reichstreuhänderamtes.

Andere Hilfsorgane des Reichstreuhänders sind die Sachverständigenausschüsse und der Sachverständigenbeirat. Beide Organe haben nur beratende Funktionen. Der Sachverständigenbeirat ist eine ständige Organisation, der in „allgemeinen und grundsätzlichen Fragen" zu Rate zu ziehen, während der Sachverständigenausschuß von Fall zu Fall zu bilden ist. Seine Aufgaben liegen vor allem auf fachlichem Gebiet, in dem sie vor Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen gehört werden müssen. Das Amt der Sachverständigen ist ein Ehrenamt. Sie haben ihre Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu erfüllen, das Amt unparteiisch zu führen und dabei keine Sonderinteressen zu verfolgen. Das allgemeine Wohl soll allein Maßstab ihres Handelns sein. Die Sachverständigen sind daher vor Beginn ihrer Tätigkeit auf eine solche Haltung ausdrücklich durch Eidesleistung zu verpflichten.

Die Berufung des Sachverständigenbeirates ist in § 23 AOG. und § 17 d. 2. DVO. geregelt[43]. Der Reichstreuhänder hat danach in mehrfacher Form Einfluß auf seine Zusammensetzung. Er gibt die Wirtschaftszweige an, aus denen er den Beirat zu berufen beabsichtigt und ernennt sodann aus der ihm vorgelegten Vorschlagsliste $^3/_4$ seiner Mitglieder. Das letzte Viertel der Mitglieder kann er nach freiem Ermessen berufen. Er kann daher für die Vorschlagsliste besondere Wirtschaftszweige seines Gebietes berücksichtigen, dann aber auch solche Personen in den Sachverständigenbeirat aufnehmen, die auf Grund anderweitiger beruflicher Tätigkeit, in den Vorschlagslisten nicht genannt werden können, an deren Mitarbeit ihm aber besonders gelegen ist, um deren Sachkenntnis seiner Aufgabe nutzbar zu machen. Hat er den Sachverständigenbeirat ernannt, so kann er im Laufe des Jahres einzelne Mitglieder durch andere auf der Vorschlagsliste genannte Personen ersetzen. Die Mitgliederzahl des Sachverständigenbeirates soll 16 nicht übersteigen. Das Gesetz sagt, daß der Sachverständigenbeirat der Beratung allgemeiner und grundsätzlicher Fragen dient, ohne aber im einzelnen die Fragen näher zu bezeichnen. Es handelt sich hierbei um Fragen der Sozial- und Wirtschaftspolitik innerhalb des Treuhänderbezirkes, insbesondere um Fragen der Lohngestaltung, des Einflusses des Reichstreuhänders hierauf, der Arbeitszeit, Kurzarbeit und Mehrarbeit u. a. m. Da der Sachverständigenbeirat sich aus den verschiedensten Wirtschaftszweigen zusammensetzt, so repräsentiert er die Gesamtwirtschaft des Treuhändergebietes[44].

Der Sachverständigenausschuß ist demgegenüber vornehmlich nach fachlichen Gesichtspunkten zusammengesetzt. Die Ernennung

[43] vgl. die besondere Berücksichtigung der Stände. § 17 Abs. 3 d. 2. DVO. Reichskulturkammergesetz. RGBl. 33/661 u. Gesetz über den vorläufigen Aufbau des Reichsnährstandes . . . RGBl. 1933/626.

[44] Vgl. Mansfeld-Pohl S. 291.

seiner Mitglieder erfolgt durch den Reichstreuhänder, ohne daß er dabei an besondere Vorschlagslisten gebunden ist. Die Mitgliederzahl beträgt 8. Die Aufgabe des Sachverständigenausschusses besteht in der Beratung des Reichstreuhänders bei der Gestaltung überbetrieblicher Arbeitsbedingungen (§ 32 AOG.). In diesem Falle ist die Beratung im Sachverständigenausschuß dringend vorgeschrieben. Darüber hinaus kann er aber noch für andere Angelegenheiten herangezogen werden, worauf § 19 Abs. 3 AOG. besonders hinweist.

Der Sondertreuhänder.

Eine besondere Stellung nimmt der Sondertreuhänder ein. Er steht unabhängig und rangmäßig neben dem Reichstreuhänder der Arbeit. In der Praxis ist ihm meist eine Sonderaufgabe zugewiesen. Die räumliche sowie sachliche Zuständigkeit des Sondertreuhänders wird bestimmt durch den ihm vom Reichsarbeitsminister erteilten Auftrag. § 19 findet auf ihn keine Anwendung (§ 32 Abs. 2 AOG.). Soweit sein Aufgabenkreis reicht, tritt der Reichstreuhänder der Arbeit zurück, dies gilt auch hinsichtlich ihrer beiderseitigen Anordnungen. Ist ein Sondertreuhänder für einen bestimmten Industriezweig bestellt, so ist damit die sachliche Zuständigkeit des Reichstreuhänders insoweit ausgeschlossen[45], die Tarifordnung des Sondertreuhänders hat den Vorrang[46]. Die Gerichte können daher die Nichtigkeit der Tarifordnung des Reichstreuhänders der Arbeit feststellen, da es sich hierbei um die Überschreitung der sachlichen Zuständigkeit handelt. Aus der rangmäßigen Gleichstellung folgt weiter, daß die Anordnungen des Sondertreuhänders nur von ihm abgeändert oder ergänzt werden können. Wird aber sein Auftrag nachträglich durch den Reichsarbeitsminister begrenzt, so hat dies auf die von ihm getroffenen Anordnungen keine Bedeutung, sie behalten weiterhin ihre Gültigkeit[47]. Hierdurch aber wird die sachliche Zuständigkeit des Reichstreuhänders wieder begründet, sodaß er nunmehr dessen Anordnungen abändern könnte.

Ist der Sondertreuhänder für einen Wirtschaftszweig des gesamten Reichsgebietes ernannt, und ist er zu bestimmten Handlungen befugt, ohne daß ihm auch die Überwachung der Durchführung seiner Anordnungen übertragen ist, so obliegt diese dem Reichstreuhänder der Arbeit. Dasselbe gilt für die Antragstellung zur Einleitung eines Ehrengerichtsverfahrens. Im übrigen bleibt die Zuständigkeit des Reichstreuhänders unberührt, soweit sie nicht ausdrücklich auf den Sondertreuhänder übertragen ist. Stets aber ist der Reichstreuhänder zuständig für die Anrufung durch den Vertrauensrat gemäß §§ 16, 19 Abs. 1 Ziffer 3 AOG. und für den Erlaß einer Treuhänderbetriebsordnung. Der Sondertreuhänder kommt in erster Linie für den Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen in Betracht, insoweit finden die Voraussetzungen des § 32 entsprechende Anwendung[48].

---

[45] Hueck-Nipperdey-Dietz, § 32 Anm. 10.

[46] L. Richter, in DAR. 34/250. vgl. auch RAG. 157/36.

[47] So Dersch Komm. S. 220.

[48] Vgl. Mansfeld-Pohl S. 382, a. M. Hueck-Nipperdey-Dietz § 33 Anm. 6. der das Erfordernis der Beratung des Sachverständigenausschusses verneint, da durch den Auftrag des RAM. die Voraussetzung zum Erlaß einer Tarifordnung bereits erfolgt sei.

Die überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen durch den Reichstreuhänder der Arbeit.

Der Aufbau der neuen Sozialordnung vollzieht sich auf dem Boden des Einzelbetriebes aus der Betriebsgemeinschaft heraus. (§ 1 AOG.)[49]. Der Betrieb ist die kleinste Zelle der Wirtschaft und Arbeit, er bietet somit die Grundlage für die Gemeinschaftsaufgabe, deren Ziel der Ausgleich gegenseitiger, widerstreitender Interessen ist. Er führt in sich ein Eigenleben, dessen Förderung im wesentlichen davon abhängt, daß seine inneren betrieblichen Vorgänge von denen geregelt werden, die selbst dort arbeiten, seine Besonderheiten und Bedürfnisse kennen. Das gewünschte Ziel ist demgemäß, daß auch die Arbeitsbedingungen dort geregelt und gestaltet werden[50]. Dem Betrieb setzt der Unternehmer seinen Zweck, er trägt das Risiko und bildet daher die autoritäre Spitze. Ihm ist daher die Entscheidungsbefugnis gegenüber der Gefolgschaft in allen betrieblichen Angelegenheiten übertragen worden (§ 2 AOG.)[51]. Sie erstreckt sich einmal auf die Leitung, insbesondere hinsichtlich der Ordnung des Betriebes, und äußert sich der Gefolgschaft gegenüber in dem Erlaß entsprechender Anordnungen, die entweder formfrei oder innerhalb der Betriebsordnung ergehen. Zum anderen umfaßt sie die zwischen ihm und dem Gefolgschaftsmitglied durch das Arbeitsverhältnis begründeten Beziehungen hinsichtlich der einzelnen Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Art der Arbeit und Arbeitsform, Lohn und Lohnform, Ende und Anfang der Arbeitszeit, Pausenregelung u. dergl. mehr[52]. Damit ist dem Betriebsführer eine weitgehende Machtfülle übertragen; denn er kann, soweit nicht das Gesetz oder sonstige zu beachtende Normen ihn in bestimmter Richtung binden, selbstgestaltend das einzelne Arbeitsverhältnis regeln. Er übt damit in der Gesamtordnung der deutschen Arbeitsverfassung, deren mitgestaltender Teil jedes Arbeitsverhältnis ist[53], eine staats- und wirtschaftspolitisch bedeutungsvolle Funktion aus, die daher gewissen staatlichen Sicherungen und Bedingungen unterworfen ist.

Das Arbeitsverhältnis bildet keine bloße Rechtsbeziehung zwischen Unternehmer und Arbeiter, sondern ein Lebensverhältnis, in dem der Arbeiter als Glied der in dem Betrieb verwirklichten Gemeinschaft steht[54]. Die gemeinschaftliche Leistung für Volk und

---

[49] Vgl. Wiesel S. 13.
[50] So Mansfeld in DAR. 34/ Heft 2; Wehner S. 17.
[51] Vgl. § 3 AOG. für den Fall, daß Unternehmer und Betriebsführer nicht identisch sind.
[52] So Mansfeld-Pohl S. 105.
[53] So Huber JW. 1937/1112.
[54] Vgl. Huber, JW. 1937/1121.

Staat ist die das einzelne Arbeitsverhältnis bestimmende Bindung, die als verpflichtender Gedanke die ganze Wirtschaft durchzieht. Dieser findet in der Betriebsgemeinschaft seinen unmittelbaren Ausdruck. Das Wesen des Arbeitsverhältnisses hat im Laufe der letzten Jahrzehnte mehrere Wandlungen durchgemacht. Seine Einordnung in das System des bürgerlichen Rechts als schuldrechtliches Austauschverhältnis konnte bei der Entwicklung der modernen Industriewirtschaft schon deswegen nicht die ausschließliche Grundlage arbeitsrechtlicher Beziehungen zwischen Unternehmer und Arbeiter bilden, da es einen bedingungslosen und freien Arbeitsvertrag in Praxis niemals gegeben hat[56]. Da der Arbeitsvertrag stets die Leistung abhängiger Arbeit voraussetzt, so gab es tatsächlich nur einen gebundenen Arbeitsvertrag. Allein die Art und der Inhalt der durch die Abhängigkeit begründeten Bindung war zeitweise verschieden. Während zu Beginn der modernen Industriewirtschaft das Arbeitsverhältnis beherrscht war von Ideen der kapitalistischen Wirtschaftsauffassung, wurde diese Bindung mit dem Erstarken der Gewerkschaften und parteipolitischen Organisationen durch die kollektivistische Bindung verdrängt. Damit wurde das Arbeitsverhältnis zugleich Gegenstand der Auseinandersetzung zweier sich bekämpfender Gruppen[56]. Diese Bindung ließ sich auch nicht dadurch leugnen, daß man den privatrechtlichen Vertrag von den öffentlich-rechtlichen Bindungen zu trennen versuchte[57]. Das AOG. kennt dagegen weder eine individualistische Bindung des Arbeitsverhältnisses an das BGB. noch eine kollektivistische an Interessenverbände, sondern allein die Bindung an die Gemeinschaft. Hieraus ergeben sich Pflichten und Berechtigungen, die ihren Ursprung im Arbeitsverhältnis finden. Daraus folgt, daß sich auch der Inhalt des Arbeitsverhältnisses nach den Gesetzen dieser Ordnung richtet; denn die Verbundenheit zur gemeinsamen Leistung begründet unmittelbare, beiderseitige Pflichten, deren besondere Aufzeichnung nicht notwendig, ja nicht einmal stets möglich ist[58]. Als Gemeinschaftsverhältnis trägt das Arbeitsverhältnis seine natürliche Ordnung in sich. Diese wird einmal bestimmt durch die jedem Gemeinschaftsverhältnis wesentliche Treuepflicht, zum anderen durch die besondere Natur gerade des Arbeitsverhältnisses, kraft dessen die Arbeitskraft des einen Teiles dem anderen Teil zur Verfügung steht[59]. Es ist klar, daß die Zugehörigkeit zu der Gemeinschaft des Betriebes für die Rechte und Pflichten des Unternehmers und Gefolgsmannes von besonderer Bedeutung ist. Dies Gemeinschaftsverhältnis setzt eine rechtlich wirksame Willensübereinstimmung zwischen dem Unternehmer und dem Arbeiter voraus. Dadurch unterscheidet es sich von dem rein tatsächlichen Beschäftigungsverhältnis[60]. Ob jedoch die Willensübereinstimmung das Arbeitsverhältnis begründet oder erst die Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft ist seit dem Inkrafttreten des AOG. bestritten. Siebert sieht den eigentlichen Begründungsakt des Arbeits- wie Gefolgschaftsverhältnisses in

---

55 Vgl. Huber in JW. 1937/1111.
56 Vgl. Potthoff, „Die Entwicklung der RV. auf das Arbeitsrecht". 1925. S. 6.
57 Vgl. Hueck-Nipperdey „Lehrb. d. Arbeitsrechts" 2. Aufl. I. S. 88.
58 Vgl. Mansfeld in DAR. 36/7; Huber in JW. 37/1113 u. a. m.
59 Nikisch, Anm. z. Entschdg. RAG. 199/36 in JW. 37/1174.
60 Vgl. Huber in JW. 1937/1113.

der Eingliederung in den Betrieb[61]. Erst sie stelle den Arbeiter in die zur gemeinsamen Leistung verbundene Einheit, lasse ihn an der Ehre und Treue des Arbeitslebens teilnehmen und unterstelle ihn in vollem Umfang der Betriebs- und Tarifordnung. Zwar erzeuge auch die Einigung zwischen Unternehmer und Arbeiter gewisse Rechtsfolgen, habe aber nur die Bedeutung eines Vorvertrages. Die einzelvertragliche Abmachung, der Arbeitsvertrag, sei demgemäß nur ein neben dem Gesetz, Tarif- und Betriebsordnung mögliches Gestaltungsmittel des Arbeitsverhältnisses[62]. Demgegenüber betont vor allem Mansfeld, daß auch nach dem Inkrafttreten des AOG. der Arbeitsvertrag die Rechtsgrundlage für die Begründung des Arbeitsverhältnisses sei[62]. Die Arbeitsaufnahme bzw. die Eingliederung in den Betrieb sei Erfüllungs- und Ausführungshandlung der vorangegangenen arbeitsvertraglichen Einigung. Dieser Vertrag sei ein einheitlicher Vertrag, dies auch dann, wenn der Beschäftigte zu einem späteren Zeitpunkt in den Dienst des Unternehmers trete[63]. Die Herleitung materieller Ansprüche finde daher ihre Grundlage allein in dem Vertrag nicht aber unmittelbar aus § 2 Abs. 2 AOG., und die gesetzlichen Bestimmungen über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses, sowie die Tarif- und Betriebsordnungen hätten das einzelvertragliche Versprechen zur Grundlage. Es würden daher auch die durch Gesetz, Tarif- und Betriebsordnung bestimmten Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag hergeleitet[64].

Der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis begründet regelmäßig eine Mehrheit von Rechtsbeziehungen, die teils dem Privatrecht teils dem öffentlichen Recht angehören[65]. Es ist z. B. in § 7 Abs. 2 des Schwer. Besch. Ges. bestimmt, daß mit der Zustellung des Beschlusses zwischen dem Arbeitgeber und dem Schwerbeschädigten ein Arbeitsvertrag als abgeschlossen gilt und dessen Inhalt, soweit nicht eine Tarif- oder Betriebsordnung in Betracht kommt, von der Hauptfürsorgestelle bestimmt wird. Hier entsteht durch öffentlich-rechtliche Verfügung ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis[65a], wobei Einstellungsakt und Arbeitsverhältnis sich voneinander abheben. Weitere Fälle einer Trennung zwischen privatem und öffentlichem Recht ergeben sich aus den Vorschriften der §§ 91 AVAVG.[65b] und 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht vom 13. Februar 1924[66], vor allem aber bei den Arbeitsverhältnissen, die durch öffentlich-rechtliche Verfügung des Reichstreuhänders der Arbeit durch Tarifordnung oder Änderung der Betriebsordnung auf Grund von §§ 16, 19 Ziffer 3 AOG. inhaltlich geregelt sind. Man wird dem-

---

[61] Vgl. Siebert „Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit" 1935 S. 87 u. DAR. 1937/14 u. das dort angegebene Schrifttum; RAG. 218/35 Bd. 26/126; weiter Rhode in ZAK. d. R. 1937/203 ff.; Nipperdey in DAR. 1937/142 ff.

[62] Vgl. Mansfeld vor allem DAR. 1936 „Vom Arbeitsvertrag"; ferner. Nipperdey in DAR. 1937/143.

[63] Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. § 1 Anm. 17 ff.

[64] vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 168; a. M. Siebert, DAR. 37/48.

[65] Vgl. Hueck-Nipperdey. Lehrb. d. Arb. R. Bd. I § 1; Dersch, Lehrb. d. Arb.R. S. 4. a. M. Herschel in „Das mittelbare Arbeitsverhältnis" JW. 37/1116.

[65a] Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. § 17 Anm. 18.

[65b] Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.

[66] RGBl. 1924, I S. 100.

gemäß die von Siebert vertretene Auffassung[67], daß ein nationalsozialistisches öffentliches und bürgerliches Recht nicht mehr getrennt werden dürfe, für das heute geltende Recht nicht anerkennen können[68]. Bevor nicht die Neuregelung des Arbeitsvertragsrechtes erfolgt ist, wird man die Anwendbarkeit des BGB. auf das Arbeitsverhältnis weiterhin bejahen müssen[69]. Die Normen, die durch Tarif- und Betriebsordnung geschaffen werden, wirken sich immer im Verhältnis des Gefolgsmannes zum Unternehmen aus, und die Geltendmachung seiner materiellen Ansprüche leitet der Beschäftigte nicht daraus her, daß er in der Gemeinschaft steht, sondern weil er ein Arbeitsverhältnis begründet hat. Entscheidend ist der durch die Willensübereinstimmung begründete Zusammenschluß von Unternehmer und Beschäftigten. Hierdurch tritt der Beschäftigte in das Gefolgschaftsverhältnis ein und wird ein Glied der Betriebsgemeinschaft[70]

Die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses erfolgt durch Gesetz, Tarif- und Betriebsordnung sowie Einzelvereinbarung, sie ist teils überbetrieblich, teils betrieblich. Wenn auch die betriebliche Regelung der gewünschte Normalfall sein soll[71], so zeigt die Praxis doch, daß die Tarifordnung gegenüber der betrieblichen Regelung vorherrschend ist. Infolge der Möglichkeit, die Tarifordnungen den zeitbedingten Gegebenheiten und Aufgaben besser als Gesetze anzupassen, sind sie bei der Durchführung des Vierjahresplanes von erheblicher Bedeutung[72]. So die Tarifordnungen über Vertragsabschluß bei landwirtschaftlichen Arbeitern, über die Einführung des Arbeitsbuches zwecks Vermeidung plötzlicher fristloser Arbeitsaufgabe, über die Gewährung von Treueprämien und dergl. m. Ein kurzer zahlenmäßiger Überblick über die Tarifordnungen zeigt, welche ausschlaggebende Stellung ihnen im heutigen Wirtschaftsleben zukommt. Seit dem 1. Januar 1934 bis Ende des ersten Halbjahres 1936 sind insgesamt 1200 und von Juli 1936 bis Ende Juni 1937 979 Tarifordnungen und Richtlinien erlassen worden[73]. Das bedeutet, daß etwa täglich drei neue soziale Regelungen ergangen sind. Die letzten verteilen sich vom 30. Juni bis 31. Dezember 1936 auf 318 neue Tarifordnungen, 178 Abänderungen und Ergänzungen, 21 Urlaubsregelungen, 13 Richtlien und vom 1. Januar bis 30. Juni 1937 auf 247 Neuregelungen, 163 Abänderungen und Ergänzungen, 34 Urlaubsregelungen und 8 Richtlinien.

Die Gründe für eine überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen ergeben sich aus der Tatsache, daß eine Trennung von Wirtschaft und Sozialpolitik nicht möglich ist[74]. Die Wirtschaft des deutschen Volkes ist eine Einheit und kann auch nur als solche betrachtet werden, da sie nur insgesamt die materielle Existenz des deutschen Volkes sichert. Die Wahrung dieser Einheit kann aber nur dann gewährleistet werden, wenn auch die kleinere

---

67 „Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nat. Arbeit 1935" hierzu JW. 36/311 u. DAR. 1937/14 u. 44 ff.

68 Vgl Dersch, AKZtschr. 2 (1935) 368 ff.

69 So Oppermann DAR. 37/197 ff. „Arbeitsrecht und bürgerl. Recht".

70 So Mansfeld in DAR. 36/14 „Vom Arbeitsvertrag"; Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. § 1 Anm. 18 a.

71 Vgl. Mansfeld. DAR. 34/ Heft 2; Wehner S. 17.

72 Vgl. Mansfeld in JW. 37/1102, Vierjahresplan und Arbeitsrecht".

73 DAK. v. 8. 8. 37 Nr. 179 Bl. 4.

74 Daeschner in V. B. v. 5. Juni 1937.

Einheit, die Betriebsgemeinschaft und das einzelne Arbeitsverhältnis, dieser größeren Einheit angepaßt und in sie eingefügt wird. Hieraus folgt die Notwendigkeit, daß Normen geschaffen werden, die diese Einheit sichern, anderseits aber wieder derart beweglich gestaltet sind, daß sie eine wirtschaftliche und soziale Nivellierung, die die Sonderlage der einzelnen Unternehmungen ebenso außer acht läßt wie die besonderen Bedürfnisse einzelner Unternehmungsarten oder Arbeitergruppen, vermieden wird. Die Betriebsgemeinschaft ist nicht Selbstzweck, sondern dienendes Glied in der völkischen Wirtschaft[75]. Die Reichstreuhänder der Arbeit sind, wie es in ihrer Amtsbezeichnung und in ihrem Wirken zum Ausdruck kommt, die lebendige Verkörperung der Lehre der Einheit von nationaler Wirtschaft und nationaler Arbeit[76]. Die Ordnung der nationalen Arbeit bedeutet die Beseitigung unnatürlicher Spannungen und vernünftigen Ausgleich der naturgegebenen Interessengegensätze. Durch diesen Ausgleich schaffen sie von dieser Seite Ordnung in die Wirtschaft. Das Ziel ist die Schaffung einer neuen deutschen Arbeitsordnung. Die sich aus dieser Aufgabe ergebenden Fragen finden in den Tarifordnungen der Reichstreuhänder der Arbeit ihre Regelung. Die Angleichung einer Vielheit von gleichartigen Arbeitsverhältnissen in gleichen und gleichgelagerten Betrieben ist einerseits ebenso erforderlich wie die Berücksichtigung der Besonderheiten einzelner Betriebe nicht außer acht gelassen werden darf, die etwa unter anderen geographischen wirtschaftlichen und bevölkerungspolitischen Verhältnissen leben[77]. Die Massenhaftigkeit der abhängigen Arbeitsverhältnisse und die Verbindung des Arbeitsvertrages mit der Person des Arbeiters, insbesondere der Sicherung seiner Existenz erfordert eine möglichst gleichartige Behandlung. Da die Regelung der Arbeitsbedingungen zugleich in einer Wechselbeziehung zur späteren Preisgestaltung der geschaffenen Ware steht, so muß auch dieses Moment berücksichtigt werden. Feststehende Arbeitsbedingungen bieten stets eine Stetigkeit in der Preisgestaltung und schaffen die Grundlage einer sicheren, wirtschaftlichen Kalkulation. Betrachten wir die Tätigkeit der Reichstreuhänder, so finden wir neben der Neuschaffung von Tarifordnungen vor allem eine Ordnung des Arbeitslebens dahingehend, alle bestehenden bisherigen tariflichen Regelungen zu erfassen und, soweit sie in ihrem Geltungsbereich der neuen Arbeitsordnung nicht entsprechen, dieser anzugleichen.

Tarifordnungen.

Gemäß § 32 Abs. 2 AOG. ist der Reichstreuhänder der Arbeit berechtigt, zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben innerhalb seines Treuhänderbezirkes zur Regelung der Arbeitsbedingungen Mindestbedingungen zwingend festzusetzen. Er allein ist Träger des Tarifrechtes. Zur Rechtswirksamkeit solcher Normen ist die im Gesetz vorgesehene beratende Mitwirkung des Sachverständigenausschusses erforderlich. Diese ist scharf zu trennen von dem ehemaligen Mitwirkungsrecht der Träger kollektiver

[75] Vgl. Huber, JW. 37/1112½.
[76] Daeschner, ebenda.
[77] Vgl. hierzu Mansfeld-Pohl Vorbem. zum AOG.

Normen der Arbeitsverhältnisse, nämlich der Berufsverbände und der gesetzlichen Betriebsvertretungen (Art. 165 RV.) nach der Tarifvertragsordnung und dem Betriebsgerätegesetz. Es handelte sich hierbei um ein zweiseitiges, gleichberechtigtes Mitwirken als Vertragsgegner[78], während vor dem Erlaß der Tarifordnung der Sachverständigenausschuß zwar gehört, diese aber einseitig durch den Reichstreuhänder der Arbeit erlassen wird. Die Tarifordnung ist demgemäß ein öffentlich-rechtlicher Staatsakt[79]. Die durch ihn geschaffenen Rechtsnormen haben einen doppelten Charakter[79a]. Die Tarifordnungen enthalten zwingendes Privatrecht, indem sie die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Beschäftigten regeln. Sie schaffen aber auch öffentlich-rechtliche Verpflichtungen auf die Durchführung der tariflich gestalteten Arbeitsverträge gegenüber dem Staat, die durch besondere kriminelle Straf- und Ehrenstrafvorschriften gesichert ist. Öffentlich-rechtlichen Charakter tragen schließlich auch die tariflichen Bestimmungen, welche die Erweiterung der öffentlich-rechtlichen Zeitregelung, das Verbot der Arbeitseinstellung bestimmter Personen und Regel für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis betreffen. Öffentlichen und privatrechtlichen Charakter haben die tariflichen Normen, wodurch ein Einstellungsgebot dem Unternehmer aufgegeben wird, z. B. die Einstellung von Schwerbeschädigten über die gesetzliche Verpflichtung hinaus. Privatrechtlich sind diese Bestimmungen, da durch ihre Erfüllung erst Arbeitsverhältnisse zustande kommen. Der Erlaß der Tarifordnung ist ein Ausfluß des öffentlich-rechtlichen Aufgabenkreises eines Reichsbeamten. Der Reichstreuhänder übt hierbei Hoheitsrechte des Staates aus und tritt kraft seines Hoheitsrechtes den davon Betroffenen gegenüber. Er übt eine doppelte Funktion aus. Einmal als reiner Verwaltungsbeamter, zum anderen als Organ rechtssetzender Funktion des Staates[80]. Da er sich kraft öffentlich-rechtlicher Gewalt mit allgemein zwingenden Rechtssätzen an eine unbestimmte Vielheit von Personen wendet, so schafft er hiermit objektive Rechtsnormen[81]. Die beiden Arten, in denen eine staatliche Rechtssetzung vor sich gehen kann, sind Gesetz und Verordnung. Die erste Art scheidet hier aus; denn die Tarifordnung besteht nicht in den Formen eines Gesetzes und geht auch nicht unmittelbar von der zentralen Stelle der Gesetzgebung aus. Sie ist vielmehr eine abgeleitete Satzung von Rechtssätzen durch eine beamtete, staatliche Stelle, die hierzu ermächtigt ist. Da es sich um gesetzte Rechtssätze handelt, die, ohne Gesetz zu sein, von einer staatlichen Stelle ausgehen, so trägt sie die charakteristischen Züge einer echten Rechtsverordnung[82]. Die Tarifordnung ist somit kein Verwaltungs-, sondern ein Rechtssetzungsakt[83])[84].

---

78 Vgl. RAG. Art. R .Sammlg. Bd. 3 S. 98; Bd. 4 S. 200.
79 Vgl. Mansfeld-Pohl S. 359.
79a Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. Anm. 119 ff.
80 Vgl. Dersch „Rechtsnatur der Tarifordnung und Betriebsordnung". in DAR. 34/66.
81 So Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. 32 Anm. 118.
82 So Huber JW. 34/1020; L. Richter II S. 49; Herschel ArbR. u. Volkst. 34/63.
83 Vgl. Fleiner „Institutionen des Verwaltungsrechts. 8. Aufl. S. 186.
84 Vgl. Dersch in DAR. 34/68.

Staats- und verwaltungsrechtlich unterliegt die Tarifordnung den allgemeinen Grundsätzen der Rechtsverordnungen, insbesondere hinsichtlich ihres Zustandekommens, ihrer Wirkung und Beendigung, soweit sich nicht aus dem AOG. und der besonderen Eigenart der Tarifordnung Abweichungen ergeben.

Im Range steht die Tarifordnung hinter dem Gesetz und ist nur dann rechtsverbindlich, wenn ihr Inhalt nicht über den vom Gesetz erteilten Auftrag hinausgeht oder einer gesetzlichen Vorschrift zuwiderläuft[85], es sei denn, daß sie eine von dem Gesetz abweichende Regelung treffen kann[86]. Die gesetzlich nachgiebigen Vorschriften kann sie außer Kraft setzen, abändern oder auch in sich als zwingende Normen aufnehmen[87]. Im letzten Falle aber ist zu prüfen, ob diese Vorschriften an der Unabdingbarkeit der Tarifordnung teilnehmen. Ihr Inhalt unterliegt nicht der Nachprüfung der Gerichte, er ist von Amts wegen zu erforschen. Die Tarifordnung als Gesetz im materiellen Sinne ist wie ein Gesetz der Auslegung fähig[88], auch eine Revision kann darauf gestützt werden, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts eine die Tarifordnung betreffende Bestimmung nicht oder nicht richtig angewendet hat. Gibt der Reichstreuhänder der Arbeit selbst eine Auslegung seiner Tarifordnung, so muß sie mit dem bisherigen, durch objektive Auslegung ermittelnden Sinn der Norm übereinstimmen. Weicht er in seiner Auslegung hiervon ab, dann liegt eine Abänderung der Tarifordnung vor, die nur dann gültig ist, wenn sie den allgemeinen Vorschriften über den Erlaß einer Tarifordnung entspricht[89].

In ihrer Wirkung ist die Tarifordnung unabdingbar, da sie mit zwingender Kraft die Arbeitsbedingungen für einen unbestimmten Kreis von Arbeitsverhältnissen für alle von ihr erfaßten Personen als Mindestbedingung rechtsverbindlich regelt. Die Festlegung ihrer Unabdingbarkeit läßt nicht nur rechtliche Ansprüche entstehen, sondern sichert auch deren tatsächliche Durchführung[90]; denn ein Erlaßvertrag zwischen dem Unternehmer und dem Beschäftigten auf Verzicht tariflicher Ansprüche ist unzulässig und erzeugt keine Rechtswirkung. Das RAG. hat in seiner grundlegenden Entscheidung vom 13. Juli 1935[91] zum Tariflohnverzicht eingehend Stellung genommen und dessen Zulässigkeit verneint. In seinen Ausführungen hat es auf eine rechtsdogmatische Begründung verzichtet und die Frage des Tariflohnverzichts von der rechtspolitischen Seite betrachtet und die Gründe, die während des Rechtes des Tarifvertrages aus einer wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus einen Tariflohnverzicht rechtfertigten, für die Tarifordnung des Reichstreu-

---

85 Dersch, ebenda.

86 Vgl. § 68 Abs. 1 AOG. Mansfeld-Pohl S. 318 und DAR. 36 Heft 7/8 und 12 „Das Verhältnis und Tarifordnung und Arbeitszeitordnung" insbesondere Zulassung von Überstunden §§ 5, 8 RGBl. I, 803, 984.

87 So Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 136.

88 Vgl. hierzu RAG. 311/131, 132, 138/36 ArbRS. Bd. 28/187. RAG. 311/35 Bd. Bd. 26/252; RAG. 28/36, vgl. Auslegung vom Treuhänderregelungen in DAR. 34/29.

89 So Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. § 32 Anm. 131.

90 Vgl. Nipperdey, Anm. z. Entschdg. Arb. R. Samml. Bd. 24/97, u. Komm. 2. Aufl. § 32 Anm. 208 ff.

91 RAG. 16/36 Arb. R. Sammlg. Bd. 24/97. ferner RAG. 33/36 Bd. 27, 74; 84/36 Bd. 28, 90; 93/36 u. 128/36. Bd. 28, 100 u. 285.

händers als nicht mehr gegeben angesehen. Der Grundsatz der Unabdingbarkeit und das Interesse der Allgemeinheit und des Staates verlangen, daß dem Beschäftigten während der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Tarifsätze als Mindestbedingungen gesichert werden. Im Arbeitsverhältnis unterliegt der Beschäftigte regelmäßig einem wirtschaftlichen Druck, sodaß ein Verzicht während dieser Zeit sich als Umgehung der Unabdingbarkeit darstellt. Damit ist eine der wichtigsten Streitfragen des Arbeitsrechts höchstinstanzlich geklärt[92] [93]. Dagegen hat das RAG. den Verzicht auf tariflichen Lohn nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als rechtsgültig anerkannt[94]. Der Beschäftigte unterliegt nicht mehr der Ordnung des Betriebes und kann daher über seine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfügen. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die sich aus ihm ergebenden Bindungen und Rücksichtnahmen weggefallen. Es liegt daher in der Regel kein Grund vor, die freie Verfügung und den Verzicht auszuschließen. Anders als der Tariflohnverzicht bleibt der Einfluß der Verwirkung auf die Unabdingbarkeit der Tarifordnung weiterhin bestehen; denn hierbei handelt es sich nicht um rechtsgeschäftliche Beeinträchtigungen tariflicher Ansprüche, sondern um eine Einwirkung kraft Gesetzes (§ 242 BGB.). Der Grundsatz von Treu und Glauben beherrscht den gesamten Rechtsverkehr, folglich auch die Rechtsbeziehungen, die einen unabdingbaren Anspruch zum Gegenstand haben[95]. Solche Verwirkungsklauseln sind auch in einer Tarifordnung zulässig, vorausgesetzt, daß nicht durch zu kurze Fristen eine Entrechtung des Gefolgschaftsmitgliedes bewirkt wird[96].

Die Tarifordnung regelt die Arbeitsverhältnisse rechtsverbindlich. Sie erstreckt sich auf alle unselbständigen und unabhängigen Arbeitsverhältnisse[97], d. h. auf alle Arbeitsverhältnisse der Fabrik- und Landarbeiter, der Handlungsgehilfen, Techniker und Werkmeister, kurz alle, die man als Arbeiter und Angestellte bezeichnet, da sie in fremden Diensten tätig sind. Liegt infolge Geschäftsunfähigkeit, Irrtum, Verstoß gegen die guten Sitten ein gültiger Arbeitsvertrag nicht vor, so gelten auch für sie die materiellrechtlichen Ansprüche aus einer Tarif- oder Betriebsordnung, da hierdurch die Entstehung echter Lohnansprüche hervorgerufen wird[98]. Die tatsächliche Beschäftigung ist vor allem auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes von Bedeutung. Die betrieblichen oder tariflichen Vorschriften sind, da es sich dabei um Schutzmaßnahmen handelt, auf diese Arbeitsverhältnisse anzuwenden, obwohl ein rechtsgültiger Arbeitsvertrag nicht vorliegt[99]. Es können von der

---

92 Vgl. DAR. 35/251 „Tariflohnverzicht nach dem AOG., S. 254 „Der nachträgliche Verzicht auf Tariflohn und das Urteil vom RAG. v. 30. 3. 1935; S. 256 „Tariflohnverzicht und Tarifordnungssinn". Ferner „Tariflohnverzicht bei gerichtl. und außergerichtl. Vergleich (vgl. RAG. 265/36) und Lohnverzicht im Wege der Ausgleichsquittung (RAG. 148/36) u. DAR. 35/277.

93 Vgl. Mansfeld DAR. 35/250.

94 Vgl. RAG. 296/35.

95 Vgl. JW. 37/1118 „Verwirkung im Arbeitsrecht" u. DAR. 37/73 ff.

96 Vgl. LAG. Hamburg Arb R. Sammlg. Bd. 29/110.

97 Vgl. Mansfeld-Pohl S. 365; Nikisch JW. 35/1288.

98 Vgl. Sieber JW. 37/1109.

99 Vgl. Mansfeld, DAR. 36/11.

Tarifordnung aber nicht die Arbeitsverhältnisse erfaßt werden, die nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages zustande gekommen sind. Hierunter fallen z. B. die Arbeitsverhältnisse, die auf familienrechtlichen Beziehungen[100] oder auf gesellschaftlicher oder körperschaftlicher Verpflichtung beruhen[101]. Ferner die Arbeitsverhältnisse der öffentlichen Beamten und Soldaten oder der ehrenamtlich tätigen Personen[102]. Außerdem scheiden alle selbständigen Dienst- und Werkverträge aus[103]. Die Tarifordnung regelt nur die Beziehungen der Arbeiter und Angestellten zum Unternehmer.

Inhaltlich kann die Tarifordnung einerseits all das regeln, was durch die Arbeitsverträge erfaßt werden kann, d. h. die gegenseitigen Beziehungen des Unternehmers und der Beschäftigten, anderseits aber auch einseitig verpflichtende Bestimmungen enthalten, die nur einer Partei des Arbeitsvertrages auferlegt werden, so z. B. die sogenannten Verbots- und Solidarnormen[104]. Die Tarifordnung enthält keine Leistungsbestimmungen, sondern Mindestbedingungen[105]. Auch eine untertarifliche Zahlung mit der Vereinbarung entsprechender Leistungszulage ist nicht zulässig; denn der Tariflohn ist die für normale Arbeitsleistung zu gewährende Vergütung[106]. Diese Bestimmungen sind zwingend. Es fragt sich daher, ob der Reichstreuhänder der Arbeit in seiner Tarifordnung auch Bestimmungen dispositiver Natur erlassen kann; denn in Abweichung von § 1 Abs. 1 S. 2 TVO. sagt § 32 Abs. 2 AOG. über die Aufnahme derartiger Bestimmungen nichts. Trotz der Beweglichkeit und Elastizität der Tarifordnung gegenüber dem Gesetz werden die zwingenden Normen für einzelbetriebliche Bedürfnisse oft noch zu starr und gerade die Hinzunahme tariflicher Bestimmungen dispositiven Charakters von großem Nutzen sein, zumal die Richtlinien, da ihnen die rechtliche Garantie fehlt, diese Lücke nicht auszugleichen vermögen. § 32 AOG. stellt eine Schutzmaßnahme dar. Wenn daher der Reichstreuhänder der Arbeit befugt ist unter diesem Gesichtspunkt rechtsverbindliche und unabdingbare Vorschriften zu setzen, so wird man ihn auch berechtigt halten müssen, dispositive Bestimmungen zu erlassen. Solche Bestimmungen haben eine stärkere Wirkung als die Richtlinien, da sie unmittelbar gelten, wenn nicht ausdrücklich oder stillschweigend von ihrer Wirksamkeit Abstand genommen wird. Der Reichstreuhänder kann daher Bestimmungen seiner Tarifordnung so fassen, daß sie nur dann gelten sollen, wenn

---

100 Vgl. §§ 1356, 1617 BGB.

101 Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. § 1 Anm. 21, 22.

102 AG. 128/35 Bd. 24/105 vgl. Anm. v. Mansfeld.

103 Dagegen gelten die Tarifordnungen auch für Notstandsarbeiter, da sie gemäß § 139 AVAVG. dem freien Arbeitsvertrag unterliegen, Vgl. hierzu RAG. Arb. RS. 26/78 (212, 35); DAR. 35/194, u. 36/313.

104 So Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 95 ff., Dersch Komm. S. 210, Wehner S. 73 ff., Nikisch in JW. 35/1291 „Eine scharfe Trennung der materiellen Arbeitsbedingungen von den bloßen Ordnungsvorschriften läßt sich kaum durchführen und ist auch vom AOG. nicht vorgenommen worden. In § 27 Abs. 1 finden sich, wie schon früher in § 134 b Abs. 1 Gew. O. Bestimmungen beider Art. A. M. Mansfeld-Pohl S. 367, der nur die Aufnahme gegenseitig verpflichtender Bestimmungen in die Tarifordnung zulässig erachtet. Dagegen die Praxis vgl. RABl. 34/36; 156, 153, 122, 143, 190 u. a. m.

105 Vgl. Wiesel, S. 20.

106 LAG. Hamburg v. 25. 3. 37. Arb. RG. 29/159.

die Arbeitsvertragsparteien nichts anderes vereinbart haben. Die Möglichkeit einer solchen Abdingbarkeit muß aber durch den Reichstreuhänder selbst bestimmt sein[107].

Die Gebiete, auf denen der Reichstreuhänder durch den Erlaß von Tarifordnungen die Arbeitsbedingungen rechtsverbindlich regelt, sind sehr verschiedenartig und umfangreich, wie sich bereits aus der Fülle der vorhandenen Regelungen ergibt[108]. Es können daher im Rahmen dieser Arbeit nur einige, besonders wichtige Fragen der Arbeitsregelung gestreift werden, soweit ihnen grundsätzliche Bedeutung zukommt. Durch die Tarifordnung sollen nicht allein die materiellen Ansprüche der Beschäftigten begründet und gesichert werden, sie ist vielmehr ein Instrument des Staates zur Formung arbeitsrechtlicher Grundsätze[109]. Da sie nur für einen beschränkten Teil von Volksgenossen erlassen werden, so können sie mehr als die Gesetze die Notwendigkeiten und Bedürfnisse dieser kleineren Einheit berücksichtigen. Insoweit dienen sie vor allem der Erprobung eventueller späterer gesetzlicher Maßnahmen und der Fortentwicklung des Arbeitsrechts.

Hier spielt in erster Linie die Lohnfrage eine ausschlaggebende Rolle. Die Tarifordnung setzt einen Mindestlohn als rechtsverbindlich fest. Die Lohnfindung ist eine der schwierigsten Aufgaben des Reichstreuhänders. Mit Rücksicht auf die Erhaltung des Arbeitsfriedens müssen die Lohnbedingungen derart sein, daß sie einerseits einer konjunkturellen Entwicklung entsprechen, anderseits auch Krisenzeiten standhalten können; denn jede Lohnherabsetzung bringt Beunruhigung nach sich. Der Tariflohn darf daher kein Kunjunkturlohn, sondern muß ein Dauerlohn sein. Er muß demgemäß einerseits in eine vernünftige Beziehung zur Leistung gebracht werden, zum anderen aber sind dabei alle die lohnbestimmenden Elemente zu berücksichtigen, die sich aus der allgemeinen Wirtschaftslage ergeben. Als Mindestlohn ist er das unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten ermittelte Entgelt, das die Möglichkeit der Marktversorgung sicherstellt und das im Hinblick auf die Existenzsicherung des Arbeiters noch verantwortet werden kann[110]. Da die Lohnfestsetzung auch eine Sicherung und Erhaltung des Arbeitsplatzes gewähren soll, so muß sie sich an die Löhne anderer Industrie- und Betriebsgruppen anpassen, um Abwanderungen von Arbeitskräften zu vermeiden, insbesondere dann, wenn die Betriebsgruppen in ihrer Wirtschaftlichkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit sehr unterschiedlich sind. Diese Aufgabe der Reichstreuhänder der Arbeit ist besonders im Rahmen des Vierjahresplanes schwierig und verantwortlich geworden, da mit der Tendenz einer allgemeinen Preissenkung, Lohnerhöhungen nur in bestimmtem Umfange möglich sind[111]. Die Abweichung von der Lohnfestsetzung durch den Reichs-

---

107 So Mansfeld-Pohl S. 377, a. M. Hueck-Nipperdey-Dietz § 22 Anm. 202; vgl. ferner Bodmann ArbRuVolkst. 1934/308.

108 Im Baugewerbe seit 1933 bis 1. 5. 36 allein 608 Tarifordnungen. Arb. R. Partei 555, 26. 3. 36.

109 Vgl. Mansfeld in JW. 1936/1179 ff.

110 Vgl. Wiesel S. 20.

111 Vgl. hierzu auch Mansfeld in JW. 37/1097 „Vierjahresplan und Arbeitsrecht". Vgl. Erweiterung der Aufgaben des Reichstreuhänders durch Verordnung des Beauftragten für den Vierjahresplan vom 25. Juni 1938.

treuhänder ist gemäß § 29 AOG. nur insoweit gestattet, als damit eine Besserstellung der Beschäftigten verbunden ist; denn die Berücksichtigung der besonderen Leistung soll nicht unmöglich gemacht werden[112]. Eine solche Lohnerhöhung ist jedoch dadurch beschränkt, daß der Unternehmer seiner Kalkulation bei öffentlichen Aufträgen den tariflichen Lohn zugrunde legt.

Weitere Schwierigkeiten bei der Regelung der Lohnfrage ergeben die Festsetzung des Akkordlohnes[113], des Akkordgrundlohnes, des Akkordstücklohnes und des Akkordzuschlages. So bestimmt die Eisenindustrietarifordnung für Saarland-Pfalz[114], die Reichsbetontarifordnung[115] und die Klempnertarifordnung für Westfalen[116], daß der Akkordlohn mindestens 15% über dem Zeitlohn liegen muß. Die Reichstarifordnung für die Zigarrenherstellung und Reichserdöltarifordnung[117] bestimmt, daß bei längeren Lohnzahlungsabschnitten (Akkordlohn) Abschlagszahlungen zu leisten sind. Daß der Beschäftigte mitunter den Akkordanforderungen aus persönlichen Gründen nicht entsprechen oder aus betrieblichen Gründen den Akkordlohn nicht erreichen kann, hat die Reichstreuhänder in mehreren Fällen wegen fehlender tariflicher Regelung veranlaßt, in besonderen Bekanntmachungen zu diesen Fragen Stellung zu nehmen. Darin wird übereinstimmend erklärt, daß der Akkordlohn auch bei unverschuldeter, geringerer Leistungsfähigkeit den zeitlichen Lohn nicht unterschreiten darf[118].

Die Minderleistungsfähigkeit einzelner Beschäftigter, insbesondere solcher, die infolge Alters, Invalidität, Kriegs- oder Dienstbeschädigung eine vollwertige Arbeitskraft nicht mehr darstellen, machte häufig eine besondere Regelung durch die Reichstreuhänder erforderlich. Da eine Verzichtserklärung über Tariflohn unwirksam ist[119], waren gerade in dieser Richtung bestimmte Sicherungen für solche Beschäftigten notwendig, um Kündigungen oder sonstige nachteilige Wirkungen zu verhindern[120]. Soweit hierüber keine besonderen tariflichen Bestimmungen vorliegen, besteht nur die Möglichkeit der Herausnahme dieser Beschäftigten aus der Tarifordnung. Was vertraglich nicht vereinbart werden kann, vollzieht der Reichstreuhänder kraft staatlicher Anordnung. Dies Recht des

---

112 Über die Frage der Besserstellung vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 196 ff.

113 Vgl. Hohlglastarifordnung (RABl. 36/177; Eisenindustrietarifordnung f. Saarland-Pfalz (RABl. 36/160). Die Festsetzung erfolgt durch den Betriebsführer nach Beratung im Vertrauensrat.

114 RABl. 1936/160.

115 RABl. 1935/480.

116 RABl. 1936/6.

117 RABl. 1935/954.

118 Vgl. Treuhänder für Sachen „Amtl. Mitteilungen" Jhrg. 2 Nr. 39/40 S. 316; Treuhänder d. A. für Brandenburg in NS. Soz. Pol. 35/361 ff.; vgl. ferner RAG. 77/36: es liegt im Wesen des Akkordlohnes, daß dem Akkordarbeiter unter allen Umständen etwa mit alleiniger Ausnahme absichtlicher Minderleistung, der Verdienst des Stundenlohnes gesichert sein muß. Arb. R. Sammlg. 28/177.

119 Vgl. Anm. 93 RAG. 16/35 v. 13. 7. 35.

120 Vgl. hierzu § 56 AOG. Ergänzungsgesetz v. 30. 11. 34 sowie das Kündigungsschutzgesetz für ältere Angestellte.

Reichstreuhänders ergab sich bereits aus seinem Verordnungsrecht[121]. Durch die dritte Änderung der Weitergeltungsanordnung vom 20. 10. 34[122] war die Möglichkeit der Herausnahme einzelner Betriebe aus dem Geltungsbereich ehemaliger Tarifverträge, die gemäß Anordnung des RAM. vom 28. März 1934 als Tarifordnungen weiter in Geltung geblieben sind, vorgesehen. Durch § 2 der 14. Verordnung zur Durchführung des AOG. vom 15. Oktober 1936 ist diese Befugnis ausdrücklich auf alle Tarifordnungen erweitert worden. Danach kann der Reichstreuhänder durch schriftliche Anordnungen auch für Betriebsabteilungen und für bestimmte Gefolgschaftsmitglieder die Geltung der Tarifordnung ganz oder teilweise ausschließen[122a], wenn es ihm aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen dringend geboten erscheint. Da es sich hierbei um eine Ermessensfrage handelt, unterliegt diese Maßnahme nicht der gerichtlichen Nachprüfung. Die Herausnahme aus dem Geltungsbereich einer Tarifordnung ist auch mit rückwirkender Kraft zulässig. Die Rückwirkung erfaßt jedoch nicht die Arbeitsverhältnisse, die schon vor Erlaß der Anordnung beendet waren[123]. Die Herausnahme aus einer Tarifordnung stellt sich als eine Änderung der Tarifordnung dar, die daher zu ihrer Rechtswirksamkeit bestimmten Formvorschriften unterliegt. Dem wollen §§ 2, 3 der 14. Durchführungsverordnung dadurch abhelfen, daß sie die Innehaltung dieser Formvorschriften nicht verlangen. Es ist daher kein Grund ersichtlich, weshalb sie von den sonstigen Bedingungen und Voraussetzungen ihrer Einwirkungen entbunden sein sollen. Dies umsomehr, als es sich bei der Anordnung des § 2 materiell um eine Tarifordnung, d. h. um die Regelung von Arbeitsverhältnissen handelt[124]. Die gegenteilige Auffassung des Reichsarbeitsgerichtes führt dazu, daß der Reichstreuhänder eine weitere Befugnis erhält als er sie durch den Erlaß einer Tarifordnung hat. Der § 2 will aber nur von den umständigen Voraussetzungen des normalen Weges einer Änderung der Tarifordnung befreien, nicht aber dem Reichstreuhänder eine materiell größere Entscheidungsbefugnis geben, als er sie nach § 32 AOG. hat. Andernfalls könnte er Arbeitsverhältnisse, die er durch eine Tarifordnung nicht mehr erfassen kann, durch die Rückwirkung seiner Anordnung nach § 2 nachträglich gestalten[125].

Ist ein Betriebsführer nicht in der Lage, den vereinbarten oder den tariflichen Lohn zu zahlen, so wird er regelmäßig einer Anzahl von Arbeitern kündigen und bei Neueinstellung andere Lohnbedingungen vereinbaren müssen[126]. Der Reichstreuhänder kann ihm aber ein besonderes Anordnungsrecht durch seine Tarifordnung geben, wonach dieser ohne Lösung des Arbeitsverhältnisses die Einführung der Kurzarbeit unter entsprechender Minderung des

---

121 Ebenso Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. § 32 Anm. 156a; Mansfeld-Pohl S. 377; vgl. E. d. EG. für Sachen v. 20. 4. 36 i. Amtl. Mitteilungen für Brandenburg, 36, S. 34.

122 RABl. 1934 I S. 254.

122a Vgl. RAG. ArbRS. 25/179, (214/35).

123 Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. § 32 Anm. 156 b. Rieger in JW. 35/989 u. DJZ. 36/816 ff. u. Mansfeld in DAR. 37/205 ff.

124 a. M. RAG. Arb. RS. 25, 182 (214/35); 29, 370 (286/36).

125 Vgl. Nipperdey Anm. E.RaG. 286/36 in ArbRS. 29/370,

126 Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz S. 318 Anm. 100 u. S. 325 Anm. 116.

Lohnes festsetzen kann[127]. Ferner kann er Bestimmungen darüber treffen, in welcher Weise die Entlohnung bei zufälligem Arbeitsausfall infolge der Wetterlage oder betrieblicher Störungen zu erfolgen hat[128]. Weitere tarifliche Bestimmungen über die Lohnfrage betreffen die Lohnzulage für Verheiratete[129], die unverschuldete Arbeitsversäumnis[130] sowie den Lohnausgleich bei Feiertagen, insbesondere zum 1. Mai[131].

Ein weiteres Problem des Arbeitsrechts ist das mittelbare Arbeitsverhältnis. Ein solches liegt vor, wenn der Beschäftigte von einem Mittelsmann angenommen ist, der seinerseits in Diensten eines Dritten steht, dem die geleistete Arbeit zugute kommt, und der Lohn für diese Arbeit in der dem Mittelsmann gewährten Vergütung enthalten ist[132]. Dieses Arbeitsverhältnis ist weder ein Werkvertrag noch Arbeitsverschaffungsvertrag. Der erste Fall liegt regelmäßig dann vor, wenn ein Unternehmer einen anderen zur Erledigung bestimmter Teilarbeiten z. B. bei Ausführung eines Hauses verpflichtet, die dieser aber selbständig ausführt. Hier kann wegen der Selbständigkeit ein mittelbares Arbeitsverhältnis nicht vorliegen. Von einem Arbeitsbeschaffungsvertrag kann dann gesprochen werden, wenn ein Dritter die schuldrechtliche Verpflichtung übernimmt, die Dienstleistung eines Arbeiters oder Angestellten zu verschaffen, während die Anstellung unmittelbar durch den Unternehmer erfolgt. Es ist also in Zweifelsfällen jedesmal eine Prüfung und Abgrenzung gegenüber anderen Rechtsgebilden vorzunehmen[133]. Da beim mittelbaren Arbeitsverhältnis der Beschäftigte in die Betriebsgemeinschaft eingegliedert ist, so liegt hier ein echtes Arbeitsverhältnis vor und ist als solches zu behandeln[134]. In dieser Hinsicht haben die Tarifordnungen manche Mißstände beseitigt.

So bestimmt z. B. die Tarifordnung für Musiker in Brandenburg[135], daß der Inhaber eines Gastbetriebes auch dann allen Musikern zur Lohnzahlung verpflichtet ist, wenn er selbst nur den Kapellmeister angestellt hat, der die übrigen Musiker in eigenem Namen verpflichtet. Durch diese Regelung ist verhindert, daß der Betriebsinhaber das Betriebsrisiko, anstatt es selbst zu tragen, auf den Kapellmeister abwälzen kann[136]. Das mittelbare Arbeitsverhältnis findet man vor allem in der Landwirtschaft im sogenannten Hofgängerwesen[137]. Ferner kommt ein solches Arbeitsverhältnis beim

---

127 Vgl. hierzu DAR. 36/103 und die dort angegebene Zusammenstellung von Norden.

128 S. ebenda.

129 Vgl. Reichserdöltarifordnung RABl. 35/954. Kalimanteltarifordnung RABl. 35/265.

130 Vgl. Tarifordnung für das Mühlengewerbe in Bayern RABl. 36/194, Brauereitarifordnung für Darmstadt RABl. 36 ; Speditionstarifordnung für Sachsen RABl.

131 Vgl. § 1 d. Gesetzes v. 26. 4. 34 (RGBl. S. 337) über die Lohnzahlung am 1. Mai.

132 Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arb. R. Bd. I, 40.

133 Vgl. LAG. Dortmund Arb. . Sammlg. 28/41 ff.

134 So Dersch-Volkmar Arb. GG. (5) S. 129; Rhode in Akad. f. D. R. 1937/204.

135 Eine entsprechende Regelung besteht heute über das gesamte Reichsgebiet, s. ArbRKart. 554, 19. 3. 36 RaBl. 36/140,

136 Vgl. ArbRS. 8/35.

137 Vgl. auch Mansfeld in JW. 36/1179.

Straßenbau und in Ziegeleiunternehmungen vor, indem der Ziegelmeister eine Gruppe Arbeiter für den Dienst eines Unternehmers annimmt. Eine weitere Maßnahme im Gastwirtsgewerbe zur Sicherung des Entgeltes des Beschäftigten ist in der Tarifordnung der Gaststätten für die Seebäder in Pommern[138] getroffen. Danach haftet der Betriebsinhaber grundsätzlich für die durch Zechprellerei entstehenden Schäden, wenn er dem Kellner das sofortige Einkassieren untersagt hat. Der Erhaltung des Arbeitsfriedens dienen ferner die tariflichen Bestimmungen, die eine Stetigkeit in dem Bestand der Gefolgschaft in einem Betrieb durch Einführung des Arbeitsbuches garantieren sollen. Im Rahmen des Vierjahresplanes ist unter dem 22. Dezember 1936[139] eine Anordnung über die Verhinderung rechtswidriger Lösungen von Arbeitsverhältnissen erlassen worden, um insbesondere den Arbeitseinsatz in der Eisen- Metall- Ziegeleiindustrie, dem Baugewerbe und der Landwirtschaft sicher zu stellen. Im Wirtschaftsgebiet Schlesien sind Arbeitsbedingungen der landwirtschaftlichen Arbeiter erlassen,[140], die zur Sicherung gegen Vertragsbruch in § 10 einen Jahresvertrag vorsehen und zugleich Treuprämien für ledige Arbeiter, die mehrere Jahre auf derselben Arbeitsstelle bleiben, enthalten. Zur weiteren Sicherung gegen einen Vertragsbruch ist der Betriebsführer berechtigt worden, einen bestimmten Lohnbetrag einzubehalten, der dem Gefolgsmann dann verloren geht, wenn er unberechtigt ohne Innehaltung der tariflichen Kündigungsfrist seine Arbeitsstelle grundlos verläßt[141]. Bei Nichtbefolgung dieser Anordnungen kann der Reichstreuhänder auch auf Grund seiner Überwachungsaufgaben den Vertragsbrüchigen zur Rückkehr auf seine Arbeitsstelle auffordern, und gegebenenfalls ein ehrengerichtliches Verfahren gemäß § 36 Abs. 1 Ziffer 3 AOG. einleiten[142]. Zu einer solchen Maßnahme war er bisher ohne eine entsprechende tarifliche Regelung nicht befugt[143]. Zu erwähnen sind ferner die tariflichen Bestimmungen über die Frauenarbeit in der Landwirtschaft. Danach soll die Ehefrau des Landarbeiters, entgegen den üblichen Geflogenheiten ohne besonderen eigenen Arbeitsvertrag im Zweifel, mit Ausnahme der Erntearbeit nicht zur Mitarbeit auf dem Gutshof verpflichtet sein[144]. Diese tarifliche Regelung hat sich aber nicht als vorteilhaft erwiesen, sodaß die entsprechende Tarifordnung für die Landwirtschaft in Württemberg[145] wieder aufgehoben worden ist. Sie hat sich nämlich dahin ungünstig ausgewirkt, daß in erster Linie unverheiratete Landarbeiter eingestellt wurden, da bei ihnen die Wohnungsfrage bedeutend geringere Schwierigkeiten macht. Demgemäß sind auch in späteren Tarifordnungen derartige Bestimmungen nicht mehr aufgenommen wor-

138 RABl. 36/187, ebenso Tarifordnung für die Gaststättenbetriebe in Groß-Berlin RaBl. 36 Nr. 13.

139 „Deutscher Reichsanzeiger" Nr. 299 v. 23. 12. 36.

140 Vgl. hierzu DAR. 36, 324 und 37/89. Ferner Amtl. Bekanntmachung des Treuhänders für Schlesien Jhrg. 2 S. 203.

141 Vgl. Art. RAG. 193/36 v. 26. II. 37. DAK. Nr, 139 v, 22, 6, 37, Lohneinbehaltung ist nicht zulässig, die Möglichkeit ist nur durch Treueprämien gegeben.

142 Vgl. Arb. R. G. Bd. 27. Soz. E. S, 103; JW, 37/1100 Sp, 3,

143 Vgl. auch LAG. Ffm. v. 11. 1. 34. DJ. 34/584. Anordnung zur fristlosen Entlassung.

144 Vgl. ArbR. Kart. 552. 13. 3. 36.

145 Vgl. RABl. 35/402, 930.

den[146], insbesondere auch deswegen, um dem Mangel an landwirtschaftlichen Arbeitskräften abzuhelfen.

Weitere arbeitsrechtliche Fragen, die durch Tarifordnungen der Reichstreuhänder eine ständige Regelung erfahren haben und heute selbständige Bestandteile unseres Arbeitslebens sind, behandeln die Gewährung von Urlaub[147], Urlaubsentgelt[148], Urlaubsverlust und Vergütung, Vertretung und Unterbrechung des Urlaubs. Da eine allgemeine gesetzliche Regelung des Urlaubs der Gefolgschaftsmitglieder auch heute noch nicht besteht, so erlangen diese Tarifordnungen als Vorstufe einer späteren gesetzlichen Regelung eine besondere Bedeutung[149]. Sie geben dem Gefolgsmann einen unmittelbaren rechtlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub bzw. Urlaubsentgelt, den er gerichtlich geltend machen kann.

Die Möglichkeit des Reichstreuhänders der Arbeit, auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen unmittelbar in Form von Tarifordnungen einzuwirken, erstreckt sich nur auf eine Gruppe von Betrieben, nicht aber unmittelbar auf den Einzelbetrieb. Hier kann er nur durch Richtlinien auf die Betriebsordnung oder die Einzelarbeitsverträge einwirken. In welcher Weise der Reichstreuhänder seine Tarifordnung betrieblich abgrenzt, ob territorial innerhalb des Tarifgebietes (Orts-, Landes-, oder Reichstarif), durch Aufzählung einzelner bestimmter Betriebe oder durch territoriale Abgrenzung unter Herausnahme einzelner Betriebe, entscheidet er nach eigenem Ermessen. Die Tarifordnungen sind nicht berufs- sondern betriebsbedingt[150]. Eine derartige Abgrenzung erfordert besondere Aufmerksamkeit, da die früheren Tarifverträge einen anderen Geltungsbereich hatten als er durch die Tarifordnungen angestrebt wird, und infolge der Verschiedenartigkeit und Mannigfaltigkeit des Arbeitslebens eine eindeutige Abgrenzung kaum möglich ist. Die Tarifordnung umfaßt die Berufsgruppen nur, soweit ihre Angehörigen innerhalb der vorgesehenen Betriebe tätig sind. Auch in personeller Hinsicht bedarf es einer genauen Abgrenzung, insbesondere mit Rücksicht auf die Angestellten und Arbeiter, deren Arbeitsstelle zwar im Tarifgebiet liegt, die aber außerhalb desselben tätsächlich beschäftigt sind[151] [152].

[146] Vgl. Mansfeld JW. 37/1102.

[147] Vgl. 16. DVO. zum AOG. v. 20. 5. 36, RGBl. S. 254, auf Grund deren der Reichstreuhänder d. A. für Brandenburg zur Einführung von Urlaubsmarken im ganzen deutschen Baugewerbe und in den Baunebengewerben durch eine Tarifordnung ermächtigt wurde.

[148] LAG. Duisburg v. 31. 10. 35. JW. 36/40; RAG. 9/36 Bd. 26/321.

[149] Natur des Urlaubsanspruches unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung des Urlaubsrechts in den Tarifordnungen und Richtlinien des Treuhänders der Arbeit, vgl. DAR. Ende 1936, DJ. 35/846.
Die Tarifordnungen regeln den Urlaub grundsätzlich nach der Dauer der Beschäftigungszeit. Vgl. Reichstarifordnung für die Süßwarenindustrie RABl. 36/230. ferner Tarifordnung zur Regelung des Urlaubs im Baugewerbe und Baunebengewerbe DAR. 36/337 s. Wiesel, S. 25 f.

[150] Vgl. Mansfeld-Pohl S. 372. Daher ist auch der Betriebsübergang auf einen neuen Unternehmer für den Bestand der Tarifordnung unerheblich. vgl. LAG. Arb. R. S. 27/52 ff.

[151] Über den Geltungsbereich der Tarifordnungen s. L. Richter in JW. 34/1013 u. RAG. 198/36 v. 7. 4. 37 in arbeitsrechtl. Einzelfragen Arb.R. Kartei.

[152] Die sich aus der Weitergeltung der Tarifverträge ergebenden Schwierigkeiten bezügl. d. sog. Außenseiter vgl. RAG. 285/35, Bd. 27/149; 216/35

Das Arbeitsverhältnis wird neben der Tarifordnung auch durch die betriebliche Regelung der Betriebsordnung beeinflußt. Die Normenbildung nach dem AOG. erfolgt einerseits durch einseitigen Akt des Reichstreuhänders in der Tarifordnung oder durch einseitigen Willensakt des Führers des Betriebes in der Betriebsordnung. Auch hierbei ist das Mitwirkungsrecht des Vertrauensrates auf die Beratung beschränkt entsprechend der Tätigkeit des Sachverständigenausschusses. Demgemäß ist auch in vielem die Betriebsordnung nach den Grundsätzen zu beurteilen, die für die Tarifordnung gelten, insbesondere hinsichtlich ihrer Wirkung auf das Arbeitsverhältnis[153]. Aber trotz der Gleichheit ihrer Wirkung entspringt die Betriebsordnung einer anderen Rechtsquelle. Ihre Rechtsnatur ist erheblich zweifelhafter, da sie nicht von einem Reichsbeamten, sondern von dem Führer des Betriebes erlassen wird. Der Unternehmer verkörpert in sich zwei Funktionen, er ist einmal der Eigentümer und wirtschaftliche Leiter seines Betriebes und zugleich Führer seines Betriebes hinsichtlich des sozialen Bereichs. Die Befugnis zum Erlaß einer Betriebsordnung entspringt nur seiner Stellung als Betriebsführer.Zwar trifft er in allen wirtschaftlichen Fragen in alleiniger Verantwortung die letzte Entscheidung, aber er ist gebunden durch die Treuepflicht gegenüber der Gefolgschaft ebenso wie die Gefolgschaft dem Betriebsführer gegenüber zur Treue verpflichtet ist[154]. Aus dieser Treuepflicht erwächst die Fürsorgepflicht, die § 2 Abs. 2 AOG. dem Betriebsführer auferlegt. Sie erzeugt nicht allein eine öffentlich-rechtliche Pflicht gegenüber dem Staat, sondern auch eine unmittelbar verbindliche Pflicht gegenüber dem Arbeiter[155]. Die Betriebsgemeinschaft ist die Gemeinschaft aller im Betrieb Tätigen, und erfordert daher eine Gleichwertigkeit der Rechtsstellung des Unternehmers und Arbeiters[156]. Daher steht der Betriebsführer nicht über ihr, sondern ist selbst ein Glied der Betriebsgemeinschaft[157]. Nach außen hin zeigt die Betriebsgemeinschaft grundsätzlich keine Wirkung, sie ist keine von ihren Mitgliedern zu unterscheidende Organisation, auch keine juristische Person. Ihre Wirkung zeigt sich nur nach innen, indem sie die Stellung und die Aufgabe ihrer Mitglieder bestimmt und gestaltet. Sie ist ein öffentlich-rechtlicher Verband; denn sie ist nicht allein die Grundlage der Einordnung, des Unternehmers als Führer des Betriebes, des Beschäftigten als Gefolgschaftsangehörigen, und die Grundlage ihrer Arbeit, sondern auf ihr ist die nationalsozialistische Arbeitsverfassung aufgebaut[157a]. Die Betriebsgemeinschaft ist begründet auf dem Grundsatz des Führertums, d. h. der Betriebsführer ist der Gestalter ihrer Ordnung. Es steht ihm zu diesem Zweck das Recht der Autonomie zu. Er setzt in der Betriebsgemeinschaft objektives die Gemeinschaft bindendes Satzungsrecht. Die Geltung

---

Bd. 26/5; JW. 36/3143. Diese Fragen sind nur zeitlich bedingt, solange neue Tarifordnungen noch nicht bestehen. Vgl. auch DAR. 74/1 „Tarifrecht und Treuhänder der Arbeit (vor dem AOG.).

153 Vgl. Dersch, DAR. 34/70.

154 Vgl. Kühn „Der Führergedanke in der neuen Arbeitsverfassung" 1935 S. 27 ff.

155 Vgl. Siebert „Das Arbeitsverhältnis" S. 63 f.

156 Vgl. Huber JW. 37/1115.

157 ebenda.

157a Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. § 26 Anm. 38, § 1 Anm. 4, 6.

dieser Regeln für die Arbeitsverhältnisse beruht nicht auf Unterwerfung, sondern auf gesetzlicher Grundlage[158]. Die Betriebsführerstellung wächst daher nicht aus einer außerhalb der Betriebsgemeinschaft nur wirtschaftlich begründeten Machtstellung, sondern wurzelt in der Gemeinschaft[159]. Der Betriebsführer ist demnach nicht berechtigt, die Arbeitsbedingungen nach eigenem Gutdünken zu ordnen, sondern er hat die Verpflichtung gegenüber der Betriebs- und Volksgemeinschaft von der ihm anvertrauten Entscheidungsgewalt gerechten und angemessenen Gebrauch zu machen. Die in dem Wesen dieser Gemeinschaft liegende genossenschaftliche Satzungsgewalt wird von dem Betriebsführer durch die Festsetzung der Arbeitsbedingungen in der Betriebsordnung ausgeübt. Da er aber nicht mit der Autorität, wie sie der Reichstreuhänder besitzt, ausgestattet ist, so ergab sich die Notwendigkeit, gegen Fehlentscheidungen oder Mißbrauch der Autonomie besondere Sicherheiten zu schaffen. (§§ 16, 19 Ziffer 3 AOG.).

Die Normen der Tarifordnung und Betriebsordnung sind für die Betriebsangehörigen rechtsverbindlich und stehen im Rahmen der Normenwirkung für die Arbeitsbedingungen in den Einzelarbeitsverträgen nebeneinander, wobei nur dem Range nach die Tarifordnung der Betriebsordnung vorgeht[161]. Beide gelten unabhängig vom Vertragswillen der Parteien, beherrschen die Vertragsverhältnisse unmittelbar und verdrängen alle entgegenstehenden Abreden[162]. Sie gehen nicht in die Einzelarbeitsverträge ein und gelten auch nicht als vertraglich vereinbart[163]; denn neben den Einzelvereinbarungen gelten die Tarifordnung und Betriebsordnung als Mittel, den Inhalt der Arbeitsverhältnisse näher zu gestalten[164]. Die Normen der Betriebsordnung folgen den gleichen Auslegungsgrundsätzen wie die Normen der Tarifordnung. Sie sind wie diese im Revisionsgericht auslegungsfähig. Zwar kommt ihnen nicht der Charakter öffentlichrechtlicher Normen zu wie die der Tarifordnung und es ist nicht die Pflicht des Richters, die Normen zu kennen und im Streitfall anzuwenden, wenn nicht eine der streitenden Parteien sich darauf beruft[165]. Damit wird aber ihre Normenwirkung in ihrem wissenschaftlichen und tariflichen Inhalt nicht berührt[166]. Hinsichtlich ihrer Nachwirkung und Rückwirkung gelten die Grundsätze für die Tarifordnung entsprechend.

Tarifordnung und Betriebsordnung unterscheiden sich in ihrer Wirkung auf das Arbeitsverhältnis nur dem Range nach. § 32 Abs. 2 S. 3 AOG. gibt das Rangverhältnis an[167]. Danach sind die Nor-

---

158 Vgl. L. Richter, „Fragen der Rechtsnatur der Betriebsordnung". DAR. 35/314; Kühn S. 29; Dersch DAR. 34/70.

159 Hueck-Nipperdey-Dietz 2. Aufl. § 1 Anm. 7.

160 Vgl. Huber in JW. 34/1077 „Betriebsordnung und Tarifordnung".

161 Vgl. Meißinger in JW. 37/1133 „Zur Normenwirkung der Betriebsordnung".

162 So Mansfeld-Pohl S. 339, 376; Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 168. a. M. Dersch, S. 219; vgl. Siebert DAR. 37/48.

163 Vgl. RAG. 199/36 in JW. 37/1174.

164 So Nikisch Anm. zu RAG. 199/36, JW. 37/1175.

165 Vgl. Meißinger, JW. 37/1133.

166 Vgl. JW. 1936/3498. Anm. zu RAG. 104/36 u. Arb. R. Sammlg. 28/264 Anm.

167 Vgl. L. Richter in JW. 34/1017.

men einer Betriebsordnung, soweit sie denen einer Tarifordnung widersprechen, nichtig. Sie leben auch dann nicht wieder auf, wenn die Tarifordnung aufgehoben wird; denn die Nichtigkeit bedeutet nicht eine Verdrängung der betrieblichen Bestimmungen für die Dauer des Bestandes einer Tarifordnung, sondern beseitigt ihr Vorhandensein[168]. Ausgeschlossen ist damit aber nicht, daß diese Bestimmungen nach Wegfall der Tarifordnung wieder in die Betriebsordnung aufgenommen werden. Es wäre dann nur zu prüfen, ob der Betriebsführer damit nicht gegen seine sozialen Pflichten verstößt. Die Aufnahme der tariflichen Bestimmungen in die Betriebsordnung ist nicht erforderlich. Unterläßt aber der Betriebsführer die Anpassung der Bestimmungen der Betriebsordnung an die Tarifordnung, so kann der Reichstreuhänder auf Grund seines Überwachungsrechts ihn hierzu anweisen[169]. Die Nichtigkeit der Bestimmungen der Betriebsordnung erstreckt sich aber nur auf solche Vorschriften, die für die Gefolgschaftsmitglieder oder den einzelnen Gefolgsmann ungünstiger sind. Dies ergibt sich aus dem Grundgedanken des § 29 AOG.; denn die Tarifbedingungen sind Mindestbedingungen und sollen durch die betriebliche Regelung ergänzt werden[170].

Eine Nachwirkung der Tarifordnung über ihre Bestehen hinaus hat das Gesetz nicht vorgesehen. Als objektive Rechtsnorm endigt ihre Wirkung wie bei jedem Gesetz oder jeder Verordnung mit der Aufhebung oder Änderung durch die zuständige Stelle[171]. Der Reichstreuhänder kann aber seiner Tarifordnung rückwirkende Kraft beilegen und damit auch solche Arbeitsverhältnisse erfassen, die bereits bei Erlaß der Tarifordnung beendet waren[172]. Es kann sich dabei aber nur um solche Arbeitsbedingungen handeln, die noch nachträglich erfüllt werden können, wie z. B. die Nachzahlung des Lohnes, wenn untariflich bezahlt worden ist[173].

Die Richtlinien.

Die Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen sind eine neue Form der überbetrieblichen Regelung der Arbeitsverhältnisse. Sie bieten die Möglichkeit bereits vor Erlaß einer Betriebsordnung oder der Begründung des Einzelarbeitsvertrages den staatlichen Einfluß in bestimmter Richtung sicher zu stellen. Sie sind staatliche Verwaltungsmaßnahmen. Der Reichstreuhänder handelt hierbei in Ausübung hoheitsrechtlicher Funktionen, seine Willensäußerung tritt somit in die Sphäre des öffentlichen Rechts. Die Richtlinien sind, da sie von einer staatlichen Verwal-

168 So Mansfeld-Pohl S. 599, L. Richter S. 47; a. M. Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 238, 242.

169 So Mansfeld-Pohl S. 242 f.

170 So Mansfeld-Pohl S. 379; a. M. Herschel, Arb. R. u. Volkst. 34/59.

171 So Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 168; Mansfeld-Pohl S. 376. A. M. Dersch Komm. S. 219, vgl. auch Siebert, DAR. 37/48.

172 Vgl. Anm. 125.

173 So Mansfeld-Pohl S. 376; Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 170; Nikisch S. 60, abw. Dersch, Komm. S. 219 u. DAR. 34/67; Herschel ArbRuVolkst. 34/63. L. Richter in JW. 34/1017 u. II. S. 46 ferner vgl. JW. 35/1320.

tungsbehörde ausgehen, staatliche Anweisungen. Sie sind nicht als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Sie setzen keine objektiven Rechtsnormen und unterliegen somit auch nicht den allgemeinen Grundsätzen einer Rechtsverordnung. Sie können somit auch keine unmittelbare rechtsgestaltende Wirkung auslösen. Die Richtlinien sind keine Verwaltungsverordnungen, da sie keine einer bestimmten Person gegenüber vorgenommene verbindliche Willensäußerung innerhalb der Verwaltung sind, auch keine Verwaltungsanweisungen, da sie an einen außerhalb der Verwaltung stehenden, unbestimmten Kreis von Personen gerichtet sind. Sie sind schließlich auch keine dispositiven Rechtssätze, da eine Rechtssetzungswirkung allein der Tarifordnung vorbehalten ist[174]. Es ergibt sich hieraus, daß die Richtlinien unter bestehende verwaltungsrechtliche Begriffe nicht eingereiht werden können[175]. Das AOG. ist beherrscht von der Tendenz, durch innerbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen eine Zurückdrängung tariflicher Sätze zu bewirken. Dies geht schon daraus hervor, daß für den Erlaß von Tarifordnungen bestimmte Voraussetzungen gegeben sein müssen — nämlich der Schutz der Beschäftigten — während dies bei einer Betriebsordnung nicht der Fall ist. Erscheint es daher notwendig, eine überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen, so bietet sich eine solche Handhabe in der Tarifordnung. Die Richtlinien aber, die sich zwischen Tarifordnung und Betriebsordnung bewegen, gaben dagegen Richtsätze und Anregungen, nehmen aber nicht die Regelung des konkreten Falles selbst vor, um dem Betriebsführer nicht die eigene Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung der Betriebsordnung zu nehmen[176]. Hiermit wird einmal die starre Bindung der staatlichen Normen vermieden, zum anderen für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses im Einzelfall ein genügender Spielraum gelassen. Die Rechtsnatur der Richtlinien kann daher nur aus ihrer Wirkung entnommen werden. Ihre Wirkung aber ist aus ihrer Bezeichnung abzuleiten[177]. Daraus ist zu schließen, daß den Richtlinien keine größere Bedeutung zukommt als die von Richtsätzen und Anregungen. Dies auch dann, wenn der Reichstreuhänder damit nicht nur eine Anregung hat geben wollen, sondern die Einheitlichkeit des Inhaltes einer Betriebsordnung oder eines Einzelarbeitsvertrages anstrebt[178]. Daß die Wirkung der Richtlinien von dem Willen des Reichstreuhänders abhängt, ob sie verbindlich oder unverbindlich sein sollen, kann es danach nicht ankommen[179]. Die Richtlinien können nur den Weg einer inneren Ausgestaltung der Betriebsordnung und des Einzelarbeitsvertrages zeigen. Ihre Wirkung hängt aber von dem Willen des Betriebsführers ab, ob er sie in die Betriebsordnung aufnimmt. Jedoch können ihre Bestimmungen als üblich und angemessen gelten (§§ 612 Abs. 2, 242 BGB.), wenn sie in anderen Betrieben tätsächlich bestehen oder als zweckdienlich angesehen werden[180]. Die Richtlinien geben auch keine

174 Vgl. Mansfeld-Pohl S. 355.
175 Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 20.
176 So Reichstreuhänder d. A. für Nordmark. DAR. 34/341.
177 So Mansfeld-Pohl S. 355.
178 Vgl. Thieme „Deutsches Recht" 34/407.
179 Vgl. Huber in JW. 34/1021 u. DJZ. 35/209; Dersch Anm. 2a: a. M. Hueck-Nipperdey-Dietz § 22, Anm. 23 u. Herschel S. 64.
180 So Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 19, 20.

Musterbetriebsordnung, die ohne weiteres für einen Betrieb übernommen werden kann. Sie gewähren weder dem Beschäftigten einen unmittelbaren klagbaren Anspruch auf Erfüllung noch besteht eine verbindliche Pflicht zu ihrer Befolgung. Ihre Nichtbeachtung kann daher nicht ohne weiteres strafbar sein; denn es steht dem Betriebsführer das Recht zu, beim Erlaß der Betriebsordnung hiervon abzuweichen, wenn er dies nach den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen seines Betriebes für geboten hält. Auch auf Grund einer Einzelanweisung nach § 19 Ziffer 6 AOG. kann eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Betriebsführers nicht geschaffen werden, deren Nichtbeachtung ehrengerichtliche Bestrafung nach § 36 Ziffer 3 AOG. zur Folge hätte[182]. Der Reichstreuhänder hat wohl die Durchführung der Richtlinien zu überwachen und auf ihre Beachtung hinzuwirken nicht aber durch rechtlich verbindliche Anordnungen. Die Sicherung der Beachtung bestehender Richtlinien folgt demgemäß nicht aus deren rechtlichen Natur, sondern liegt in ihrer tatsächlichen Bedeutung, da in ihnen der staatliche Wille zum Ausdruck kommt[183]. Hieraus folgt, daß beim Erlaß einer Betriebsordnung oder einer einzelvertraglichen Abmachung ein unberechtigtes Abweichen von den Richtlinien, wenn auch nicht unmittelbare, so doch mittelbare Folgen nach sich ziehen kann, wenn die Nichtbeachtung sich als ein Mißbrauch der Machtstellung des Betriebsführers darstellt[184]. Dies ist dann der Fall, wenn der Betriebsführer ohne die Nichtbeachtung der Richtlinien mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen seines Betriebes begründen zu können, zu ungunsten der Beschäftigten grundlos von dem Inhalt der Richtlinien abweicht.

Der Erlaß von Richtlinien ist nicht allein auf Betriebe im Sinne des Gesetzes beschränkt. Sie gelten auch für die Besatzungen der See-Binnen- und Luftschiffahrt (§ 4 Abs. 3) sowie für Dienstordnungen und Arbeitsverträge mit Angestellten und Arbeitern des öffentlichen Dienstes (§ 18 Off. AOG.). Auch für Hausgehilfen und Hausangestellte können die Richtlinien des Reichstreuhänders Anwendung finden. Sie erfassen somit auch solche Beschäftigte, die nicht als Gefolgschaftsmitglieder innerhalb eines Betriebes tätig sind[185], obwohl das AOG. sich im allgemeinen nur auf Betriebe bezieht. Damit werden auch solche Arbeitsverhältnisse in die Gesamtordnung der nationalen Arbeit eingebaut, die bisher lediglich den individuellen Beziehungen der Beteiligten überlassen waren. Im übrigen gewinnen die Richtlinien namentlich Bedeutung für die Betriebe, die infolge ihrer geringen Beschäftigtenzahl keine Betriebsordnung haben. Für Hausgewerbetreibende und andere arbeitnehmerähnliche Personen sind Richtlinien nicht vorgesehen. Weder § 34 AOG. noch § 20 ff. des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. 3. 34 schreiben solche für diesen Personenkreis vor[186].

Die Richtlinien für die Hausgehilfinnen regeln in erster Linie deren Arbeitszeit, insbesondere an Sonn- und Feiertagen, den freien

181 So RAG. in DJ. 1938/1762; a. M. Huber, JW. 34/1021.
182 a. M. Dersch Komm. § 32.
183 So Mansfeld-Pohl, S. 355.
184 So Dersch „Reichstreuhänder d. A. für Nordmark in Amtl. Mitteilungen, Jahrg. 2 Nr. 18 v. 15. 9. 1935.
185 So Hueck-Nipperdey-Dietz § 32 Anm. 12; vgl. RABl. 1934, IV S. 135.
186 So Mansfeld-Pohl S. 354.

Nachmittag, den Urlaubsanspruch sowie die Kündigungsfristen bei längerer Beschäftigungsdauer[187]. Auch die zu gewährenden Barbezüge sind darin meist festgelegt. Für Einzelarbeitsverträge sind ferner die Richtlinien zu nennen, welche die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter und Angestellten der Tankstellen, Garagen und Parkplätze betreffen sowie die der Kraftfahrer, soweit ihre Lohnverhältnisse nicht durch Tarifordnungen geregelt sind[188]. Des weiteren Richtlinien über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse landwirtschaftlicher Angestellten,[189], sowie der Beschäftigten in Schafhaltereien[190]. Schließlich kommen die Richtlinien in Betracht als Ergänzung von Tarifordnungen[191]. Sie nehmen an der Unabdingbarkeit der Tarifordnung jedoch nicht teil, auch wenn der Reichstreuhänder ihnen in ihrem Wortlaut diesen bestimmten Charakter gibt. Sie sind Anregungen, die aber nicht ohne weiteres unbeachtet bleiben dürfen.

Richtlinien sind in besonderem Maße geeignet, die überbetrieblichen zwingenden Anordnungen allmählich auf ein geringes Maß zurückzudrängen. Sie dienen aber auch dazu, die Arbeitsverhältnisse, über die dem Reichstreuhänder eine abschließende Beurteilung noch nicht möglich ist, zunächst unverbindlich zu regeln. Damit kann er zuerst einmal eine bestimmte Normierung aller Arbeitsverhältnisse erreichen.

---

187 Derartige Richtlinien bestehen heute für das gesamte Reichsgebiet. Vgl. Arb. R. Kart. 549 5. II, 36, so für Bayern RABl. 35/559, 629; für Niedersachsen RABl. 35/746; für Pommern RABl. 35/79 u. a. m.

188 Richtlinien und Anordnungen für Südwestdeutschland RABl. 35/737.

189 RABl. 35/248.

190 Für Thüringen v. 20. 5. 35.

191 Vgl. Richtlinien des Treuhänders für Ostpreußen v. 15. 5. 36 für die Einführung u. Berechnung des Akkordlohnes der Bauarbeiter (Arb. R. Kart. 563 v. 3. 6. 36). Richtlinien f. d. Urlaub 1935 vgl. Arb. R. Kart. 520 v. 25. 5. 35; 553 v. 13. 3. 36; 556 v. 3. 4. 36. Ferner Urlaub f. gewerbl. Arbeiter, aller i. Treuhänderbezirk belegenen Betriebe d. Métallindustrie (RABl. 34/111; 1935 S. 422; 1936, S. 78).

Die betriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen durch den Reichstreuhänder der Arbeit.

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in einem Einzelbetrieb ist nicht Aufgabe des Reichstreuhänders. Eine unmittelbare Rechtssetzungsbefugnis hierfür ist ihm nicht übertragen, da § 32 AOG. nur für eine Mehrheit von Betrieben gilt. In einem Einzelbetrieb kann nur der Betriebsführer in der Betriebsordnung die Arbeitsverhältnisse verbindlich regeln. § 19 Ziffer 5 AOG. sagt lediglich, daß der Reichstreuhänder die Durchführung der Bestimmungen der Betriebsordnung zu überwachen habe. Diese Tätigkeit ist nicht rechtsetzender sondern verwaltender Natur. Sie ist eine allgemeine Staatsaufsicht. Auch hieraus läßt sich eine Rechtssetzungsbefugnis nicht ableiten, da sie über den Begriff der Aufsicht hinaus ginge. Die Überwachung erstreckt sich einmal auf die Beobachtung der betrieblichen Vorgänge, auf den Erlaß und den gesetzmäßigen Inhalt der Betriebsordnung und berechtigt zum Erlaß allgemeiner Anordnungen oder konkreter Anweisungen, die diese Aufgabe erfüllen, erleichtern oder fördern[192]. Zum anderen umfaßt sie ein Eingriffsrecht nur insoweit, als hiermit die Erfüllung der gesetzlichen und der im Verordnungswege erlassenen Vorschriften verlangt wird. In dieser Hinsicht kann der Reichstreuhänder allgemeinene Anordnungen erlassen, aber das Recht, die entsprechende Regelung selbst vorzunehmen, steht ihm ohne weiteres nicht zu[192a]. Dies folgt einmal begrifflich aus der Bezeichnung Überwachung, zum anderen aber ergibt es sich aus § 19 Ziffer 3 in Verbindung mit § 16 AOG.[193]. Die Anordnungen und Anweisungen, die der Reichstreuhänder in Durchführung seiner Überwachungsaufgabe erläßt, sind keine Rechtsverordnungen. Sie schaffen unmittelbar keine neue Rechtslage, sondern verpflichten die davon Betroffenen nur zu einem Tun oder Unterlassen[194]. Allgemeine materielle Bestimmungen für den Inhalt der Betriebsordnung enthalten sie nicht. Dies wäre eine Überschreitung der gesetzlichen Ermächtigung des Reichstreuhänders.

Der Betriebsführer ist keine mit der Autorität, wie sie der Reichstreuhänder besitzt, und mit bedingungslosem Vertrauen ausgestattete Stelle, sodaß zum Schutze des Arbeiters hinsichtlich der betrieblichen Regelung der Arbeitsbedingungen in viel weitergehenden Umfang als bei der Tarifordnung eine Nachprüfung der Gesetzmäßigkeit des Inhalts der Betriebsordnung zulässig sein muß. Diese Sicherung hat das Gesetz darin vorgesehen, daß gemäß §§ 16, 19 Abs. 1 Ziffer 3 AOG. die Mehrheit des Vertrauensrates gegen

---

192 Mansfeld-Pohl S. 268.

192a Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz § 19 Anm. 23; Mansfeld-Pohl § 19 Anm. 5; a. M. Dersch § 19 Anm. 8.

193 Vgl. Wehner S. 15, 35.

194 So Hueck-Nipperdey-Dietz, § 19 Anm. 10, 22; Dersch, in DAR. 35/123.

die Entscheidungen des Betriebsführers über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, den Reichstreuhänder unverzüglich schriftlich anrufen kann, wenn diese mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheinen[195]. Durch die Ausübung des Beschwerderechts wird der Reichstreuhänder befugt, die Entscheidung des Betriebsführers seinerseits nachzuprüfen. Erfolgt die Beschwerde nur durch einige Mitglieder des Vertrauensrates oder der Gefolgschaft, dann wird damit ein unmittelbares Eingriffsrecht nicht ausgelöst, aber auch dieser Weg bietet die Möglichkeit, daß der Reichstreuhänder über gewisse Mißstände in einem Betrieb unterrichtet wird. Es ist daher bei jeder Beschwerde die Innehaltung der formellen Voraussetzungen zu prüfen. Nur, wenn diese vorliegen, steht dem Reichstreuhänder ein sachlich unmittelbares Eingriffsrecht auf den Einzelbetrieb zu. In welcher Weise er seine Entscheidung trifft, hängt von dem Einzelfall ab. Hält er die Beschwerde für unbegründet, so wird er sie zurückweisen, ist sie teilweise begründet, so wird er nur insoweit eingreifen, als sie ihm mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes unvereinbar erscheint. Ist die Beschwerde teilweise oder ganz begründet, so wird er zunächst den Betriebsführer anweisen, die erforderliche Regelung zu treffen. Verhindert der Betriebsführer aber, um ein Beschwerdeverfahren zu beeinträchtigen, die Einberufung einer Vertrauensratssitzung, so kann der Reichstreuhänder ihn hierzu nur anweisen. Er kann aber nicht diese Maßnahmen selbst treffen, auch dann nicht, wenn der Betriebsführer sich dieser Anordnung widersetzt. Dann ist der Reichstreuhänder nur auf die Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens angewiesen[196].

Das durch die Beschwerde ausgelöste Entscheidungsrecht des Reichstreuhänders ist am bedeutungsvollsten hinsichtlich der Betriebsordnung. Diese erläßt der Betriebsführer einseitig. Er ist dabei wohl auf Grund der der Betriebsgemeinschaft innewohnenden Treuepflicht gebunden[197], aber ein Mitbestimmungsrecht der Gefolgschaft besteht nicht. Daraus folgt, daß eine Betriebsordnung, die unter Nichtbeachtung der Beratung im Vertrauensrat erlassen wird, wirksam ist[198]; denn der Betriebsführer übt die der Betriebsgemeinschaft zustehende Autonomie allein aus. Nur auf Grund des § 19 Ziffer 3 in Verbindung mit § 16 AOG. wird seine Rechtssetzungsbefugnis eingeschränkt und auf den Reichstreuhänder übertragen. Danach kann dieser „die erforderliche Regelung selbst treffen", d. h. er kann selbst eine neue Betriebsordnung erlassen. Angreifbar sind alle Entscheidungen des Betriebsführers über die Gestaltung der allgemein geltenden Arbeitsbedingungen und auch alle die Regelungen, die in der Betriebsordnung ihre Aufnahme finden müssen oder auch finden können (§ 27 AOG.)[199]. Voraussetzung hierbei ist, daß eine Entscheidung des Betriebsführers vorliegt, sei diese nun positiver oder negativer Natur. Auch die Weigerung des Betriebsführers,

---

195 Vgl. § 15 der 2. DVO.
196 So Hueck-Nipperdey-Dietz, § 12 Anm. 10, vgl. ferner Wehner, S. 28 f.
197 Vgl. Anm. 160.
198 So Mansfeld-Pohl S. 310.
199 So Mansfeld-Pohl S. 105, a. M. Dietz, DAR. 34/101, der das Beschwerderecht auf die materiellen Arbeitsbedingungen beschränkt.

seiner Betriebsordnung auch Bestimmungen fakultativen Inhalts zu geben, ist eine Entscheidung und kann der Beschwerde unterliegen[200]. Entspricht die Betriebsordnung nicht den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes, dann kann der Reichstreuhänder auf zweifache Weise die Rechtssetzungsbefugnis des Betriebsführers einschränken. Einmal im Wege der Anweisung, die Vorschriften der Betriebsordnung anders zu fassen oder sie zu ergänzen, zum andern unmittelbar die Regelung selbst treffen. Während im ersten Fall das Wesen der Betriebsordnung als einer genossenschaftlichen Satzung nicht beeinträchtigt wird, da der Betriebsführer sie auch hierbei auf Grund seiner Rechtssetzungsbefugnis erläßt, liegt im zweiten Fall ein anderer Entstehungsakt vor. Hier greift der Reichstreuhänder unmittelbar in das Recht des Betriebsführers ein, indem er an dessen Stelle im Verwaltungswege eine Betriebsordnung erläßt. Ihrer Entstehung nach ist sie ein Staatsakt, da der Reichstreuhänder nicht als Vertreter des Betriebsführers- sondern als staatlicher Hoheitsträger tätig wird.

Mit seiner Anrufung durch die Mehrheit des Vertrauensrates wird die der Betriebsgemeinschaft zustehende Autonomie auf ihn übertragen und in seiner Entscheidung tritt er an die Stelle des Betriebsführers[201]. Seine Betriebsordnung ist demgemäß keine staatliche Rechtsverordnung[202]. Dem Betriebsführer ist nur die Satzungsbefugnis genommen und diese auf den Reichstreuhänder übertragen[203]. Es besteht daher keine Veranlassung, der Betriebsordnung dann eine andere Bedeutung beizulegen, wenn sie von dem Reichstreuhänder erlassen wird, da dieser lediglich einen Ersatzakt schafft[204]. Eine solche Betriebsordnung muß also auch als eine Betriebssatzung angesehen werden mit denselben Wirkungen wie die, die durch den Betriebsführer erlassen ist[205]. Da demnach die Entscheidungsbefugnis des Reichstreuhänders die Anrufung durch den Vertrauensrat zur Voraussetzung hat, diese also erst das Recht zu dieser Entscheidung begründet und ihm die autonome Satzungsbefugnis überträgt, so folgt daraus, daß diese Entscheidungsbefugnis sich nur soweit erstreckt, als eine Entscheidung begehrt wird[206]. Eine Erweiterung dieses Rechtes wird man nur insoweit anerkennen müssen, als damit zugleich Bestimmungen der Betriebsordnung behandelt werden, die mit der Beschwerde im engsten Zusammenhang stehen[207]. Hinsichtlich ihrer Wirksamkeit unterliegt die Treuhänderbetriebsordnung auch denselben Formvorschriften wie die des Betriebsführers. Sie muß, um rechtsverbindlich auf die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse einzuwirken, ordnungsmäßig zum Aushang kommen (§ 31 Abs. 2). Der Aushang erfolgt durch den Füh-

200 Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 16 Anm. 6; Mansfeld-Pohl S. 245, 312.
201 So Hueck-Nipperdey-Dietz, § 16 Anm. 23.
202 A. M. Huber JW. 34/1021, die vom Treuhänder erlassene Betriebsordnung ist Rechtsverordnung, nur ihrer Wirkung nach ist sie autonomes Verbandsrecht. Doppelnatur des Ersatzaktes.
203 So Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 61 § 26. A. M. Dersch, Komm. § 26 A. 2 b S. 171 u. DAR. 34/71.
204 Vgl. Anm. v. Nipperdey zur Entscheidung des RAG. 140/35.
205 So Huber JW. 34/1020; Mansfeld-Pohl S. 307.
206 So Mansfeld-Pohl S. 312 a. M. Huber, in JW. 34/1019, der dem Reichstreuhänder nunmehr freie Entscheidungsgewalt gibt.
207 So Mansfeld, ebenda; ferner Hueck-Nipperdey-Dietz § 16 Anm. 22; a. M. Huber in JW. 1934/1019.

rer des Betriebes, der von dem Reichstreuhänder hierzu angewiesen wird. Der Aushang der Betriebsordnung hat konstitutive Wirkung. Weigert der Betriebsführer den Aushang, dann muß der Reichstreuhänder im Wege des Ehrengerichtsverfahrens seiner Anordnung die erforderliche Sanktion geben.

Ein Beschwerderecht nach § 16 AOG. kann auch dann gegeben sein, wenn der Betriebsführer das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für den Erlaß einer Betriebsordnung überhaupt verneint und trotz Anordnung des Reichstreuhänders sie nicht erläßt. Auch in diesem Falle kann der Erlaß der Betriebsordnung durch den Reichstreuhänder erfolgen. Es fragt sich aber, in welchem Umfang er hier die Regelung der Arbeitsbedingungen vornehmen kann. Soweit es sich um die materiellen Bestimmungen der Betriebsordnung handelt, die zwingend in sie aufzunehmen sind, ist die Rechtslage eindeutig. Auch hinsichtlich der bedingt notwendigen Bestimmungen kann es keinem Zweifel unterliegen, daß sie aufgenommen werden können, wenn die Voraussetzungen ihrer Aufnahme in die Betriebsordnung vorliegen; denn der Reichstreuhänder könnte ja ihr Fehlen auf Grund seiner Überwachungsaufgabe gemäß § 19 Abs. 1 Ziffer 5 AOG. beanstanden und Ergänzung verlangen. Daß der Reichstreuhänder in dem Verfahren nach § 16 AOG. in seiner Betriebsordnung auch fakultative Regel nach § 27 Absatz 3 AOG. aufnehmen kann, wird man nicht für zulässig halten können. Die fakultativen Bestimmungen sind diejenigen, die in die Betriebsordnung nach dem Willen des Betriebsführers und in dem von ihm bestimmten Umfange aufgenommen werden können mit der Folge, daß sie an der vollen Rechtswirkung der Betriebsordnung teilnehmen. Da aber der Betriebsführer zu deren Aufnahme selbst nicht gezwungen werden kann, so kann auch der Reichstreuhänder solche nicht in seine Betriebsordnung aufnehmen, solange nicht eine ablehnende Entscheidung des Betriebsführers vorliegt[208].

Die vom Reichstreuhänder erlassene Betriebsordnung kann der Betriebsführer weder aufheben, ergänzen noch durch eine andere ersetzen. Insoweit ist er an die Verwaltungsanordnung gebunden[209]. Dem steht nicht entgegen, daß die Betriebsordnung ihrem Wesen nach Betriebssatzung ist. Der Betriebsführer bedarf daher zu ihrer Aufhebung und Ergänzung stets der Genehmigung des Reichstreuhänders. Dies auch dann, wenn er von sich aus eine den wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnissen des Betriebes entsprechende Betriebsordnung zu erlassen beabsichtigt. Auch dann wird man von einer Genehmigung nicht absehen können, wenn sie den betrieblichen Anforderungen besser entspricht und eine Besserstellung der Beschäftigten bringt. Der Reichstreuhänder wird daher seine Betriebsordnung nur als eine vorübergehende Notwendigkeit betrachten und aus diesem Grunde sie befristen, andernfalls aber seine Genehmigung zur Aufhebung der Betriebsordnung geben. Dem kann auch nicht der Einwand entgegengesetzt werden, daß die Betriebsangehörigen dadurch schlechter gestellt werden könnten; denn, da die

---

[208] So Mansfeld-Pohl S. 312 u. 306; ferner Hessel in ArbRuVolkst. 35/19.

[209] So Huber DJZ. 35/206 u. JW. 34/1019; Mansfeld-Pohl § 16 Anm. 4; Franke S. 26. A. M. Hueck-Nipperdey-Dietz § 19 Anm. 15, Dersch § 26 Anm. 6 S. 178, die eine günstigere Betriebsordnung ohne Genehmigung des Treuhänders zur Aufhebung der alten anerkennen.

Betriebsordnung lediglich Mindestbedingungen enthält, bleibt es dem Betriebsführer unbenommen über die Betriebsordnung hinaus und ohne ihre Aufhebung eine Besserstellung der Beschäftigten vorzunehmen. Auch bleibt der Betriebsführer in seiner Entscheidungsbefugnis frei, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die durch den Reichstreuhänder nicht geregelt worden sind. Ist aber die Genehmigung zur Abänderung erteilt, so erlangt der Betriebsführer seine volle Handlungsfreiheit wieder zurück. Dem Ausnahmecharakter der Treuhändermaßnahme widerspricht es, dem Betriebsführer für dauernd das Recht zur Gestaltung der Betriebsordnung zu nehmen[210].

[210] So Huber in DJZ. 35/206 u. JW. 34/19.

Die allgemeinen Anordnungen des Reichstreuhänders der Arbeit gemäß §§ 22 AOG.[211]

Gemäß § 22 AOG. kann der Reichstreuhänder den Antrag auf Strafverfolgung bei wiederholter[212], vorsätzlicher Zuwiderhandlung gegen seine schriftlichen allgemeinen Anordnungen stellen. § 22 AOG. ist lediglich Strafbestimmung und stellt sich als Blankettgesetz dar[213], da kein genauer Straftatbestand der strafbaren Handlung festgelegt, sondern die inhaltliche Bestimmung der zu beachtenden Normen dem Reichstreuhänder überlassen ist. Diese Vorschrift bildet auch keine besondere gesetzliche Ermächtigung zum Erlaß allgemeiner Anordnungen, sondern setzt solche voraus. Dies ergibt sich aus dem Sinn der Strafvorschrift, ist aber auch sachlich dadurch gerechtfertigt, daß andernfalls das, was den Durchführungsbestimmungen zum AOG. und damit dem Reichsarbeitsminister vorbehalten ist, durch allgemeine Anordnungen generell geregelt werden könnte. Die Gerichte haben daher nur die Zuständigkeit der anordnenden Behörde und die allgemeine Zulässigkeit der Anordnungen zu prüfen.

Der Begriff der „allgemeinen Anordnungen" ist im Gesetz nicht näher umschrieben. Aus dem Aufbau der neuen Sozialverfassung aber, die den Betrieb als natürliche wirtschaftliche und soziale Einheit betrachtet, läßt sich entnehmen, daß hierunter nur solche Anordnungen fallen, die für den gesamten Treuhänderbezirk oder aber für Teile oder mehrere Betriebe erlassen sind[214]. Anderseits sind sie keine an die Allgemeinheit gerichtete Anordnungen, da sie nur einen begrenzten Kreis von Personen betreffen, sie entsprechen diesen aber[215]. Weiter folgt aus der Bezeichnung „Anordnungen", daß sie inhaltlich ein bestimmtes Gebot oder Verbot enthalten müssen, und daß sie somit zu einem bestimmten Handeln oder Unterlassen verpflichten[216]. Verstoßen kann demgemäß hiergegen nur, wer selbst auf die Entschließung hinsichtlich der Befolgung der Anordnungen Einfluß hat[217].

Die Strafvorschrift des § 22 AOG. dient einmal dem Schutz der Autorität des Reichstreuhänders und der Durchführung seiner Anordnungen zum anderen der Sicherung der Ziele des Gesetzes. Es handelt sich hierbei um die wesentlichen Einrichtungen der neuen Arbeitsverfassung und deren ordnungsmäßiges Funktionieren, das vom Staat durch Vermittlung des Reichstreuhänders gewährleistet

---

211 Vgl. Allgemeine Verfügung des Reichsjustizministers v. 15. 6. 36. „Deutsche Justiz" 36/914.

212 DJ. 36/1889 Herschel „Der Wiederholungsbefehl" in den allgemeinen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit.

213 So Hueck-Nipperdey-Dietz § 22 Anm. 2.

214 Hueck-Nipperdey-Dietz, § 22 Anm. 1a, abw. Dersch, Komm. § 22 Anm. 2a.

215 Mansfeld-Pohl S. 283.

216 ebenda.

217 REGHof. 3/36, Arb.R. Sammlung Bd. 26/149 insbes. Anm. v. Mansfeld.

wird. Die allgemeinen Anordnungen müssen im Rahmen seiner Zuständigkeit und in Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erlassen sein[218]. Sie sind in erster Linie solche, die sich aus der Überwachungsaufgabe des Reichstreuhänders ergeben, solche über bestimmte Anzeige- und Mitteilungspflichten, wie etwa die ordentliche Anzeige der Errichtung oder des Nichtzustandekommens des Vertrauensrates[219], und der Errichtung der Betriebsordnung. Weiter gelten als allgemeine Anordnungen des Reichstreuhänders die Tarifordnungen. Während § 32 AOG. den Tarifordnungen den Charakter einer Rechtsverordnung beilegt und damit ihren Inhalt privatrechtlich für den Beschäftigten sichert, gibt § 22 der Tarifordnung auch eine öffentlich-rechtliche Sicherung. Verstößt der Betriebsführer gegen ein sogenanntes Abschlußverbot, so ist der Arbeitsvertrag nichtig. Das Abschlußverbot richtet sich aber auch gegen die tatsächliche Beschäftigung. Die Beschäftigung unterliegt daher auch der Bestrafung nach § 22[220]. Die Nichtzahlung des tariflichen Lohnes bedeutet zunächst eine Verletzung einer privatrechtlichen Pflicht aus dem Arbeitsvertrag. Durch die Tarifordnung werden alle tarifwidrigen Abmachungen in tarifliche verwandelt. Ein Zuwiderhandeln ist die Verletzung einer Arbeitsvertragspflicht. Das Gesetz begnügt sich aber nicht damit, durch die Tarifordnung einen privatrechtlichen Anspruch zu geben, sondern sorgt dafür, daß die Tarifordnung auch tatsächlich durchgeführt wird, wenn der Betriebsführer den Rechtsanspruch verweigert. Ein Einschreiten des Reichstreuhänders ist dann gegeben, wenn die Nichterfüllung der tariflichen Ansprüche planmäßig erfolgen. Zur Geltendmachung des Anspruchs selbst muß der Beschäftigte sich an die Arbeitsgerichte wenden; denn die Bestrafung nach § 22 AOG. dient der Durchführung der öffentlich-rechtlichen Betriebsführerpflichten, sie stellt aber keinen vollstreckbaren Titel dar[221]. Diesen öffentlich-rechtlichen Schutz genießen nur die Tarifordnungen nicht aber die Richtlinien. Da sie eine unmittelbare Wirkung nicht besitzen, so kann auch ihre Durchführung nicht erzwungen werden[222]. Die Zuwiderhandlung gegen schriftliche Anordnungen des Reichstreuhänders kann zugleich eine andere Strafvorschrift verletzen, so etwa bei Verstößen gegen Bestimmungen der Tarifordnung, durch die die Arbeitszeit über die allgemeinen gesetzlichen Grenzen hinaus ausgedehnt ist oder gegen die Regelung des Reichstreuhänders über Arbeitsbereitschaft nach §§ 2, 11 AZVO. (§ 73 StGB.). Gleichzeitig kann ein Vergehen nach § 22 ein Verstoß gegen den Tatbestand des § 36 Abs. 1 Ziffer 3 AOG. bedeuten, sodaß neben einer kriminellen Bestrafung eine ehrengerichtliche Bestrafung möglich ist[223]. Die verhältnismäßig geringe Zahl von Bestrafungen nach § 22 findet ihren Grund darin, daß der Reichstreuhänder die Einleitung einer ehrengerichtlichen Bestrafung einem Strafantrag nach § 22 AOG. meist vorzieht.

---

218 Vgl. Art. R. Sammlg. 26/149.

219 Vgl. Anordnung des Treuhänders d. A. für Brandenburg ArbRKart. 553 v. 13. 3. 36.

220 Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 22 Anm. 8, 183.

221 Vgl. Dersch, Komm. § 18 Anm. 2 S. 128/129.

222 Ebenso Hueck-Nipperdey-Dietz, § 22 Anm. 12, Mansfeld-Pohl § 22 Anm. 2, Herschel, ArbRuVolkst. 34/64, abw. Dersch, § 22 Anm. 2a. Huber JW. 34/1021.

223 Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 22 Anm. 1, 36.

Die Stellung des Reichstreuhänders der Arbeit im sozialen Ehrengerichtsverfahren.

Das AOG. ist beherrscht von dem Begriff der Ehre. Die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in personenrechtliche Beziehungen ist bereits durch die Fürsorgepflicht des Betriebsführers und der Treuepflicht der Gefolgschaft vollzogen. Da die nationalsozialistische Weltanschauung den Begriff der Ehre in den Vordergrund stellt, so war es die notwendige Folge, daß auch das Arbeitsleben der schaffenden Volksgenossen einer besonderen Ehrenordnung unterworfen wurde[224]. Hierdurch wird das Arbeitsverhältnis auf eine neue ethische Grundlage gestellt. Die ehrenhafte Gesinnung soll das Handeln aller Schaffenden bestimmen und der Arbeitsgemeinschaft das feste Fundament geben. Hiermit beschreitet das Gesetz einen völlig neuen Weg und die soziale Ehrengerichtsbarkeit unterscheidet sich wesentlich von einer Berufsehrengerichtsbarkeit. Während die letztere darüber zu befinden hat, ob ein Verstoß gegen die Berufspflichten vorliegt und somit das Handeln des Unternehmers als wirtschaftlichen Leiters eines Betriebes beurteilt, trifft die soziale Ehrengerichtsbarkeit den Unternehmer nur in seiner Eigenschaft als Betriebsführer, als Mitglied der Betriebsgemeinschaft. Beide Arten der Ehrengerichtsbarkeit stehen also selbständig nebeneinander. Die Ehrengerichtsbarkeit ist keine Strafgerichtsbarkeit, wenn auch die Vorschriften der Strafprozeßordnung teilweise Anwendung finden. Sie unterscheidet sich von ihr dadurch, daß sie nicht im allgemeinen Interesse den Schutz der Allgemeinheit bezweckt, sondern nur die Personen ergreift, die Angehörige einer Betriebsgemeinschaft sind. Die soziale Ehrengerichtsbarkeit ist somit eine disziplinare Gerichtsbarkeit und ihre Ehrenstrafen sind keine Kriminalstrafen. Unterliegt eine Person mehreren Disziplinargewalten, so schließt die eine Gerichtsbarkeit die andere nicht aus[225].

Die arbeitsrechtlichen Beziehungen des Unternehmers und Führers des Betriebes ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag und der Betriebsordnung. Durch die Fürsorgepflicht des Unternehmers und die Treuepflicht des Gefolgsmannes hat das Arbeitsverhältnis einen wesentlich personenrechtlichen Inhalt bekommen. Die gegenseitigen materiellen Ansprüche ergeben sich hieraus. Das Verhältnis der Betriebsangehörigen untereinander wird durch die soziale Ehrenordnung erfaßt, die die sozialrechtlichen Pflichten gegenüber der Betriebsgemeinschaft aufzeigt. Der friedliche Bestand der Betriebsgemeinschaft ist für den Staat von ausschlaggebendem Interesse. Er ist somit auch Träger des Rechtes auf sozialehrengerichtliche Bestrafung.

---

[224] Vgl. Mansfeld-Pohl S. 388.
[225] Ausn. § 36 Abs. 2 für Beamte und Soldaten.

Diese Funktion übt der Reichstreuhänder der Arbeit aus. Sein Antrag ist Prozeßvoraussetzung einer ehrengerichtlichen Bestrafung. Er entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob eine gröbliche Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten vorliegt, ohne dabei an Anträge oder Anzeigen gebunden zu sein. Er unterliegt dabei nur den Weisungen des Reichsarbeitsministers. In dem von ihm zu führenden Ermittlungsverfahren kann er sich der Amts- und Rechtshilfe bedienen (§§ 25 AOG. 27 DVO.) und das Ermittlungsverfahren einem Beauftragten übertragen. Seine Stellung gleicht der des Staatsanwalts in Strafverfahren, weicht aber in wesentlichen Punkten davon ab.

Eine Mitwirkung der Staatsanwaltschaft findet im ehrengerichtlichen Verfahren nicht statt. Die wesentlichen Aufgaben, die diesem im Strafverfahren zustehen, sind auf den Reichstreuhänder übertragen. Er nimmt die Stellung der Anklagebehörde ein und hat somit zu prüfen, ob eine Verletzung der Bestimmungen des § 36 AOG. gegeben sind. Auch beim Vorliegen aller Tatbestandsmerkmale bleibt es auch weiterhin seinem Ermessen überlassen, ob er den Antrag auf Einleitung des Verfahrens stellen will (Opportunitätsprinzip), im Gegensatz zum Legalitätsprinzip der Strafprozeßordnung. Hier werden also vor allem Zweckmäßigkeitsfragen eine Rolle spielen. Dies entspricht dem Charakter dieser Ehrengerichtsbarkeit. Der öffentlich-rechtliche Anspruch des Staates wegen eines Vergehens gegen die soziale Ehre soll nicht unter allen Umständen auch bestraft werden, die Strafe hat nicht den Sinn einer Vergeltung, sondern soll nur insoweit zur Anwendung kommen, als es der Friede der Betriebsgemeinschaft erfordert. Dem Reichstreuhänder bleibt somit stets die Möglichkeit einer Prüfung, welche Folgen die Strafe für das Glied der Betriebsgemeinschaft nach sich ziehen kann und ob sie in konkretem Falle zur Abstellung eines Mißstandes geeignet ist, oder schließlich andere Mittel zu dem verfolgten Ziele führen können. Vor allem dient die soziale Ehrengerichtsbarkeit der Erhaltung des Arbeitsfriedens. Nicht die Strafe soll hier unmittelbar auf die Betriebsangehörigen einwirken und vor Vergehen zurückhalten, sondern das Verlangen nach ehrenhafter Gesinnung und einem ehrenhaften Verhalten soll für das Zusammenleben- und arbeiten der Betriebsgemeinschaft bestimmend sein. Nicht weil jemand eine bestimmte Tat begangen hat, soll er bestraft werden, sondern weil er durch seine Tat eine schlechte Gesinnung gezeigt hat[225a]. Auch nach Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens hat der Reichstreuhänder das Verfahren weiterhin in seiner Hand. Er kann seinen Antrag bis zur Entscheidung durch den Vorsitzenden oder bis zur Verkündung des Urteils erster Instanz jederzeit zurücknehmen und damit dem Verfahren die Grundlage entziehen. Gegen die Zurückweisung seines Antrages kann er binnen einer Woche nach der Zustellung des Beschlusses die Hauptverhandlung beantragen, gegen einen Vorentscheid kann er Einspruch einlegen. Während des Verfahrens kann er alle sachdienlichen Anträge stellen. Ferner hat er gegenüber dem Angeschuldigten in weiterem Umfange die Möglichkeit, Rechtsmittel einzulegen, da er gegen die Urteile der Ehrengerichte in jedem Fall Berufung einlegen kann (§ 49 AOG.).

[225a] Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, 2. Aufl. Vorbem. hu § 35 Anm. 6a.

Dem Reichstreuhänder liegt zugleich die Vollstreckung der Strafen nach Rechtskraft ob. Er hat die Ordnungsstrafen in Geld zu vollstrecken und die Durchführung der Strafen des § 38 Ziffer 4 und 5 AOG. zu überwachen (§§ 53, 54 AOG.), d. h. er hat dafür zu sorgen, daß dem Urteil in tatsächlicher Beziehung nicht zuwidergehandelt wird. Die in „Ordnungsstrafe in Geld" ergangenen Urteile können im Falle der Nichtbeitreibung keine Ersatzfreiheitsstrafe festsetzen, sodaß im Falle der Vermögenslosigkeit die Durchsetzung des Urteils nicht möglich ist. Da gemäß § 53 Abs. 2 AOG. die Vollstreckung nach den Vorschriften der ZPO. zu erfolgen hat, so unterliegt auch die Vollstreckung der gesetzlichen Pfändungsgrenze, und die Vorschriften des Vollstreckungsschutzes können Anwendung finden. Man wird daher nur mit Bewilligung von Ratenzahlungen zum Ziele kommen.

Bezüglich der Aberkennung der Fähigkeit, Vertrauensmann zu sein, hat die Rechtskraft zur Folge, daß der Gefolgsmann sein Amt verliert und seine spätere Bestellung zum Vertrauensmann nichtig ist. Hiergegen tritt die Wirkung der „Entfernung vom Arbeitsplatz" nicht automatisch mit Rechtskraft ein.

Es bedarf hierzu stets einer besonderen Vollstreckung durch ausdrückliche Kündigung, die auch bei einem Vertrauensmann möglich ist, da er den Kündigungsschutz mit Rechtskraft des Urteils verloren hat. Der Unternehmer ist dem Staat gegenüber zur Kündigung des Arbeitsvertrages verpflichtet und kann dabei durch Anweisung des Reichstreuhänders unter ehrengerichtlichem Druck dazu gezwungen werden. Sodann kann der Reichstreuhänder dem Arbeiter oder Angestellten das Betreten des Betriebes zum Zwecke der Arbeitsleistung verbieten, jedoch im Ungehorsamsfalle den Verurteilten durch Zwangsmaßnahmen nicht an der Weiterarbeit unmittelbar hindern[226]. Auch kann er ihm die weitere Teilnahme an den Vertrauensratssitzungen untersagen, wenn ihm die Befähigung, Vertrauensmann zu sein, aberkannt ist. Ist in einem Betrieb dem Betriebsführer die Fähigkeit zur Führung des Betriebes rechtskräftig aberkannt, aber führt der entlassene Betriebsführer den Betrieb weiter, so kann der Reichstreuhänder die Weiterführung des Betriebes durch Anordnungen verbieten. Widersetzt sich der ehemalige Betriebsführer dieser Anordnung, so kann erneut gegen ihn ein ehrengerichtliches Verfahren durchgeführt werden[227]. Da ein solches Urteil aber praktischerweise nur auf eine Geldstrafe hinauslaufen kann, so bietet dies keine unmittelbare Gewähr für die Durchsetzung des ersten Urteils. Die ehrengerichtliche Bestrafung befreit die Betriebsgemeinschaft von asozialen Elementen nur in rechtlicher, nicht aber in tatsächlicher Hinsicht[228]. Umstritten ist, wer im Falle der Aberkennung der Führereigenschaft den neuen Betriebsführer zu ernennen hat. Das Gesetz stellt eine Vorschrift darüber nicht auf,

---

226 Bestr. vgl. Mansfeld-Pohl S. 486; Hueck-Nipperdey-Dietz § 54 Anm. 4. Er hält eine Pflicht des Unternehmers dem Staate gegenüber für gegeben, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, das Zwangsmittel ist die ehrengerichtliche Bestrafung. Nach Dersch Anm. 2c S. 280 soll der Treuhänder den Arbeitsvertrag kündigen können. Ein solches Kündigungsrecht durch den Treuhänder ist abzulehnen, da ihm eine solche Einwirkungsbefugnis nicht zusteht. Vgl. LAG. Ffm. v. 11. 1. 34 Nr. 6, I, S. 78/33 DJ. 74/584.

227 Vgl. Arb. R. S. Bd. 27 Soz. E. 193.

228 So Hueck-Nipperdey-Dietz § 54 Anm. 2, 4.

es sagt nur, daß ein anderer Führer zu bestellen ist (§ 3 Abs. 3 AOG); denn jeder Betrieb muß einen Betriebsführer haben, dem die besonderen sozialen Pflichten obliegen. Das Schrifttum steht überwiegend auf dem Standpunkt, daß dem Führer des Betriebes nur die Befähigung, Betriebsführer zu sein, also die soziale Seite seiner unternehmensrechtlichen Stellung, aberkannt sei, dagegen aber nicht die Befugnisse, die er auf Grund seiner wirtschaftlichen und privatrechtlichen Stellung im Betrieb habe. Demgemäß bleibe ihm auch die Befugnis, den Ersatzführer zu ernnen[229]. Der Reichstreuhänder habe nur die Durchführung dieser Neubestellung zu überwachen. Die Bestellung eines neuen Betriebsführers durch den Reichstreuhänder der Arbeit sei schon deshalb äußerst bedenklich, da dies mit so zahlreichen und schwerwiegenden Willenserklärungen (Dienstvertrag, evtl. Prokura oder Vollmachterteilung) verbunden sei, und soweit in das rein wirtschaftliche Gebiet des Betriebes eingreife, daß sie nur von dem Unternehmer vorgenommen werden könnte[230]. Demgegenüber hält Dersch die Bestellung des Betriebsführers durch den Reichstreuhänder für zulässig, denn dies entspringe der Ausführung seiner Pflicht, die Durchführung des ehrengerichtlichen Urteils zu überwachen[231]. Goerrig gibt dem Reichstreuhänder zwar nicht unmittelbar das Recht zur Bestellung des neuen Betriebsführers, aber im Wege der §§ 16, 19 Abs. 1 Ziffer 3 AOG. Es handele sich dabei um eine Entscheidung des Führers des Betriebes über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, die der Reichstreuhänder auf Bescheid der Mehrheit des Vertrauensrates zu prüfen habe, wobei er notfalls die Entscheidung über den neuen Betriebsführer selbst treffen könne. Der Gefahr vorzeitiger Stillegung könne man dadurch begegnen, daß der Reichstreuhänder Stillegungsanträge vom abgesetzten Betriebsführer oder von Strohmännern zurückweisen könne mit der Begründung, daß nur der Unternehmer, dem noch die Betriebsführereigenschaft zustehe oder ein ordnungsmäßiger Stellvertreter einen Stillegungsantrag nach § 20 stellen und damit die Fristen in Lauf setzen könne. Vordem könne die Entlassung rechtswirksam nicht durchgeführt werden[231a]. Huber hält jedoch allein den Reichstreuhänder der Arbeit für die Bestellung eines neuen Betriebsführers für befugt und nicht den diese Befähigung aberkannten Betriebsführer, da es sich hierbei um einen Akt der Vollziehung einer ehrengerichtlichen Entscheidung handele[232]. Hiermit aber stellt er die Berufung des neuen Betriebsführers als eine sozialpolitische Maßnahme hin und nicht als solche, die der wirtschaftlichen Leitung eines Betriebes unterliegt[233]. Es ist der Staat, der der Betriebsgemeinschaft ihren Führer nimmt, der Staat muß es daher auch sein, der der Betriebsgemeinschaft wieder einen Führer gibt[234]. Die Strafwirkung erfaßt aber nur die Betriebs-

229 Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 31; zu § 3 u. DAR. 35/64; Arb. R. u. Volkstum 34/185; Wirtschaft u. Sozialrecht, 1934 S. 21.

230 So Mansfeld-Pohl S. 129; Hueck-Nipperdey-Dietz § 3 Anm. 31, „Deutscher Unternehmer" Nr. 4 v. 17. 2. 35 u. Mansfeld in JW. 34/1005.

231 Dersch Anm. 2c zu § 3 AOG. Komm.

231a „Deutsche Volkswirtschaft" 35 S. 75.

232 DJZ. 35/207, vgl. auch Joerges in Arb. R. u. Volkst. 35/154.

233 Vgl. Balhorn S. 39.

234 Vgl. DAR. 36/308, insbesondere die Folgen, die sich daraus ergeben, daß der bisherige Betriebsführer es unterläßt, einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag mit dem neuen Betriebsführer zu schließen.

führerrechte und Pflichten, nicht aber die Unternehmerrechte und Pflichten[235]. Aus der Überwachungstätigkeit allein läßt sich diese Befugnis nicht ableiten; denn der Überwachungsbegriff im AOG. umfaßt nicht das Recht, die erforderliche Maßnahme selbst rechtsverbindlich zu treffen, sondern beschränkt sich auf die entsprechende Anweisung. Jedoch wird man die Überwachungstätigkeit des Reichstreuhänders soweit ausdehnen können, daß die Bestellung des neuen Betriebsführers nur mit seiner Genehmigung erfolgen kann, womit dieser für die Bestellung des Betriebsführers die letzte Entscheidung hat[236]; denn die Entscheidung über die Bestellung eines Betriebsführers berührt nicht ausschließlich die wirtschaftliche Seite eines Unternehmens, sondern sie ist entscheidend für die soziale Gestaltung der Betriebsgemeinschaft.

Die Überwachungstätigkeit des Reichstreuhänders erschöpft sich somit nicht allein darin, daß wirklich ein neuer Betriebsführer bestellt wird, sondern dehnt sich auch auf die Wahl der zu bestimmenden Person aus, da er andernfalls nicht in der Lage wäre, das ehrengerichtliche Urteil mit gleichzeitigem Erfordernis der Neubestellung gemäß § 3 Abs. 3 AOG. tatsächlich kraft seiner Ermächtigung durchzusetzen.

Da die Aberkennung der Betriebsführereigenschaft nur durch rechtskräftiges Urteil erfolgen kann, so ist der Reichstreuhänder nicht befugt, bereits vor Rechtskraft des Urteils den Betriebsführer vorläufig abzusetzen und einen anderen mit dessen Aufgaben zu betrauen, auch dann, wenn mit größter Wahrscheinlichkeit dem Unternehmer die Betriebsführereigenschaft aberkannt wird[237]. Im Gegensatz zu den Vertrauensmännern kann also der Betriebsführer nicht durch den Vertreter des Staates unmittelbar berufen und abberufen werden. Die vollständige Durchsetzung der ehrengerichtlichen Urteile stößt hierbei auf gewisse Schwierigkeiten. Der Schwerpunkt der Urteile der Ehrengerichte wird daher vor allem darin liegen, welche Wirkungen die sozialen Pflichtverletzungen in der Öffentlichkeit haben. Hierin aber liegt auch ihre wesentliche Bedeutung.

Das Gesetz umschreibt in § 35 AOG. die allgemeine Ehrenordnung und stellt in § 36 einen besonderen Ehrenkodex auf, der die einzelnen Ehrenstraftatbestände abschließend regelt[238]. Aus dem Zusammenleben und -arbeiten vieler Menschen ergeben sich stets Reibungen, die aber nicht alle Gegenstand einer ehrengerichtlichen Bestrafung sein können. Soweit der Arbeitsfriede durch bestimmte Handlungen tatsächlich gestört wird und sie einer unehrenhaften Gesinnung entspringen, greift die soziale Ehrengerichtsbarkeit ein.

---

235 Höhn „Die Vollstreckung und Folgen der sozialen Ehrenstrafen des AOG". Kölner Rechtswissenschaftliche Abhandlungen, Neue Folge H. 28.

236 Vgl. Wehner S. 58, der aber die Zuständigkeit des Treuhänders nicht aus der Generalklausel des § 19 ableitet.

237 Vgl. Soz. EG. Bd. 23/132, insbes. Anm. von Mansfeld.

238 So Mansfeld-Pohl S. 399. Dersch, Komm. § 36 Anm. 2 S. 230. Hueck-Nipperdey-Dietz § 36 Anm. 2. Von der Goltz JW. 35/1281. Denecke JW. 34/1010. Dietz, Textausgabe § 36 Anm. 1; a. M. Huber JW. 34/1021. Goerrig JW. 34/324 u. Wehner S. 24 Anm. Arb.R. S. Bd. 25 REGHof. S. 87.

Auch die Anordnungen des Reichstreuhänders der Arbeit genießen den besonderen Strafschutz[239]. Diese Vorschrift erlangt im wesentlichen deswegen Bedeutung, da dem Reichstreuhänder im Wege seiner Überwachungsaufgabe eine besondere Durchführungsbefugnis nicht zusteht, er vielmehr auf die ehrengerichtliche Bestrafung beschränkt ist. Hierunter fallen die Verstöße gegen schriftliche Anordnungen sowohl über Anzeige und Mitteilungspflichten als auch über die im Gesetz vorgesehenen betrieblichen Einrichtungen, wie die Einreichung der Betriebsordnung, den Aushang von Betriebsordnungen, Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte u. a. m., also um Anordnungen, die der Reichstreuhänder in Erfüllung seiner Überwachungsaufgaben gemäß § 19 Ziffer 1 AOG. erläßt[240], aber auch um Verstöße gegen die Durchführung der von ihm erlassenen Betriebsordnung. Verweigert der Betriebsführer die Durchführung einer solchen Betriebsordnung, so kann er hierzu durch spezielle Anordnungen angewiesen werden, die den Ehrenschutz des § 36 Ziffer 3 genießen. Auch die allgemeinen Anordnungen nach § 22 wie Tarifordnungen AOG. fallen als allgemeine Anordnungen unter diesen Straftatbestand[241]. Dagegen kann die Nichtbeachtung der Richtlinien nur nach § 36 Ziffer 1 AOG. geahndet werden. Diese Vorschrift steht bei der Beurteilung bis jetzt ergangener ehrengerichtlicher Bestrafung im Vordergrund, vor allem in den Fällen der untertariflichen Bezahlung, Überschreiten der Arbeitszeit, Unterbringung und Verpflegung, die sich als mißbräuchliche Ausnutzung der Arbeitskraft darstellen[242]. Jede untertarifliche Bezahlung ist ein Verstoß gegen die soziale Ehre, wenn der Betriebsführer sich durch Nichtanzeige bei dem Reichstreuhänder seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung entzieht, aber sie entspringt nicht immer einer asozialen Gesinnung[243]. Eine solche liegt aber dann vor, wenn der Beitriebsführer infolge leichtfertiger Geschäftsführung die eingehenden Gelder anstatt zur Zahlung des Lohnes zu anderen privaten Zwecken verwenden muß[244]. Für das Einschreiten des Reichstreuhänders geben sowohl die Fälle Veranlassung, die sich unmittelbar aus dem tatsächlichen Arbeitsvorgang ergeben wie Beschimpfungen[245], Ehrkränkungen[246], Mißhandlungen[247], Streitigkeiten innerhalb des Betriebes[248], Störungen des Gemeinschaftslebens[249], Belästigungen des weiblichen Personals[250] u. a. m. als auch

---

239 Vgl. ArbRS. Bd. 24/110 Begriff des Zuwiderhandelns.
240 Arb. R. Sammlg. 29/183.
241 Vgl. Arb. R. S. Bd. 24, REGHof. S. 43; Bd. 26 Soz. E. S. 90; Bd. 27 Soz. E. S. 30.
242 Vgl. Arb. R. S. Bd. 27; Soz. S. 26. Unterlassung notwendiger Sicherungsmaßnahmen; Bd. 28 REGHof. S. 364.
243 Vgl. Arb. R. S. Bd. 24. REGHof. S. 38, 277.
244 Vgl. Arb. R. S. Bd. 27; Soz. E. S. 100; Bd. 26 Soz. E. S. 197; REGHof. S. 67.
245 Vgl. EG. 5/34; Arb. R. Kart. Arb. Ger. Hamburg v. 23. 8. 35. DJ. 35/1648,
246 Vgl. Arb. R. S. Bd. 29. REGHof. S. 54; Bd. 26 Soz. E. S. 29; Bd, 24, REGHof. S. 118; Bd. 25 Soz. E. S. 187.
247 Vgl. Arb. R. S. 26. Soz. E. S. 92; Bd. 25. Soz. E. S. 190.
248 Vgl. Arb. R. S. Bd. 24, Soz. E. S. 111.
249 Vgl. Arb.R.S. Bd. 27; Soz. E. S. 167; Bd. 26 Soz. E. S. 188 Bd. 25 Soz. E. S. 62.
250 Vgl. ES. 35/35; Arb R. Kart.

solche, die außerhalb des Arbeitsvorganges liegen. Hier kommen vor allem die Fürsorgepflichten des Betriebsführers und die Treuepflicht des Gefolgsmannes in Betracht, insbesondere bezüglich der Wohnverhältnisse und der Verpflegung der Beschäftigten[251]. Hierbei spielt im wesentlichen die Wohnfrage der Landarbeiter eine Rolle. Nach einer von dem Reichstreuhänder der Arbeit für Ostpreußen gegebenen Übersicht sind von 61 Verfahren allein 59 gegen Betriebsführer und Aufsichtspersonen erfolgt[252].

Auf dem Gebiet der sozialen Ehre ist die Tätigkeit des Reichstreuhänders eine überaus umfangreiche, da sie die gesamten Lebensverhältnisse der am Arbeitsprozeß beteiligten Personen erfaßt. Das AOG. ist zwar kein Arbeiterschutzgesetz[253], aber der Reichstreuhänder soll den Arbeitsfrieden im Interesse des Ganzen wahren. Die Arbeiter und Angestellten, die für den Wiederaufbau unserer Wirtschaft die größten Opfer bringen, sollen hierdurch in der Erhaltung der Arbeitsmindestbedingungen und in der Beachtung ihrer persönlichen Ehre geschützt werden.

[251] Vgl. Arb R. S. B. 27 S. 26; 101. B. 24 REGHof. S. 113, Bd. 25 REGHof. S. 259; Bd. 25 Soz. E. S. 182.
[253] So Wehner S. 76.

Schluß.

Die Darstellung des Einflusses des Reichstreuhänders der Arbeit auf die Arbeitsbedingungen in einem Einzelbetrieb kann niemals erschöpfend sein. Das Arbeitsleben ist zu vielgestaltig, als daß es in allen seinen Punkten einer bestimmten Normierung unterliegen kann. Der Reichstreuhänder steht über der Wirtschaft, er soll die Wirtschaft nicht leiten, sondern von oben her die im Betrieb tätigen Menschen dazu erziehen, im Rahmen der Einordnung in die gesamte Wirtschaft ihr eigenes Schicksal selbst zu gestalten. Es gibt aber keine Lebensordnung, die von allen in ihr Lebenden befolgt wird. Der Staat mußte daher eine Institution schaffen, die er mit dem Schutz der auf der Betriebsgemeinschaft und -verbundenheit errichteten Sozialordnung betraute. Der Reichstreuhänder ist daher einer der interessantesten Figuren des neuen Arbeitsrechts und das Reichstreuhänderamt eine der wesentlichsten Neuschöpfungen, die der nationalsozialistische Staat auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts hervorgebracht hat.

Literaturverzeichnis.

Balhorn: Die rechtliche Stellung des Unternehmers nach der Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein und die Rechtsstellung des Ersatzführers. (Diss. 1937).

Crone: Das Gesetz „Zur Ordnung der nationalen Arbeit" 1934.

Dersch: Das Gesetz „Zur Ordnung der nationalen Arbeit". (Komm.) 1934. Die neue Schlichtungsverordnung nebst arbeitsgerichtlichem Verfahren 1934.

Dietz: Gesetz „Zur Ordnung der nationalen Arbeit", mit Einleitung, Erläuterungen und Sachverzeichnis, 1934.

Ebermayer-Lobe-Rosenberg. Reichsstrafgesetzbuch 1925.

Falk: Die soziale Ehrengerichtsbarkeit 1936.

Fleiner: Institutionen des deutschen Verwaltungsrechts. 8. Aufl. 1928.

Grusendorf: Das Gesetz „Zur Ordnung der nationalen Arbeit" und die wichtigsten arbeitsrechtlichen Vorschriften in der neuen Fassung, 1934.

Hueck-Nipperdey-Dietz: Gesetz „Zur Ordnung der nationalen Arbeit", Komm. 1934.

— Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl. 1929.

Kühn: „Der Führergedanke in der neuen Arbeitsordnung", 1935.

Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: „Die Ordnung der nationalen Arbeit", Komm. 2. Aufl. 1934.

Mansfeld: „Die Ordnung der nationalen Arbeit" H. 21. Herschild — Schriftenreihe 1934.

Müller: „Führungsordnung und Amtsordnung" (Diss. 1936).

Nikisch: Das Gesetz „Zur Ordnung der nationalen Arbeit".

Nadler-Wittland-Ruppert: „Deutsches Beamtenrecht", Band 2, 1937.

Potthoff: Das deutsche Arbeitsrecht. Handbuch für Vertrauensmänner, Betriebsführer und Gefolgschaft 1935.

— Die Entwicklung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht, 1925.

Reindle: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, 1922.

Richter: Der Treuhänder der Arbeit. Herschiedschriftenreihe, Heft 3, Aufl. 1 und 2.

Schuhmann-Bruckner: Sozialpolitik im neuen Staat 1934.

Siebert: „Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit", 1935.

Wehner: Die erfolgreiche Wahrung des Arbeitsfriedens durch den Treuhänder der Arbeit 1936.
Westrich: Der Treuhänder der Arbeit (Diss. 1934).
Wiesel: Der Treuhänder der Arbeit als Organ der neuen Sozialordnung 1936.

Zeitschriften.

Arbeitsrecht und Volkstum.
Deutsches Recht.
Deutscher Unternehmer.
Deutsches Arbeitsrecht.
Deutsche Juristenzeitung.
Juristische Wochenschrift.
NS. Soz. Pol.
Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung Mai 1934.

Entscheidungen.

Arbeitsrechtssammlung. Herausgegeben von Mansfeld.
Arbeitsrechtskartei von Kallee.
im übrigen vgl. Anmerkungen.

Lebenslauf.

Am 8. April 1909 wurde ich als Sohn des Pfarrers Wilhelm Cuntz in Krumbach (Kreis Biedenkopf) geboren. Nach Ablegung der Reifeprüfung an dem humanistischen Gymnasium in Mainz, studierte ich Rechtswissenschaft an den Universitäten Frankfurt a. M. und Hamburg und bestand 1934 vor dem Oberlandesgericht in Frankfurt a. M. die erste juristische Prüfung. Seitdem bin ich als Referendar im Dienste der Reichsjustizverwaltung tätig. Der nationalsozialistischen Bewegung gehöre ich seit dem 1. Mai 1931 an.

Berthold Cuntz.